Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 267 del 15 novembre 1997 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 15 novembre 1997** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 230

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale Enea dell'«area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali». Parte normativa: quadriennio 1994-1997. Parte economica: biennio 1994-1995.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale Enea dell'«area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» Parte economica biennio: 1996-1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale Enea dell'«area tecnico-amministrativa». Parte normativa: quadriennio 1994-1997. Parte economica: biennio 1994-1995.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale Enea dell'«area tecnico-amministrativa». Parte economica: biennio 1996-1997.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'articolo 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro del personale delle aziende e degli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, all'articolo 9, comma 2, ed all'articolo 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'articolo 51, commi 1 e 2»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed agli enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui l'ENEA;

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995);

Vista la lettera prot. n. 62459 del 12 dicembre 1996, con la quale — in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — l'ENEA, ha trasmesso, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 1, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'articolo 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1995 per la parte economica ed il 31 dicembre 1997 per la parte normativa»;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che «in ogni caso incrementi retributivi medi non potranno superare, nel biennio contrattuale per la materia retributiva, il 6 per cento della attuale retribuzione media»;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stato precisato che le aziende e gli enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Considerato che — in riferimento alle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri alle aziende ed enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (tra cui l'ENEA) a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro —, il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in linea di massima, in contrasto con le predette direttive e presentano da un lato alcune sostanziali omogeneità degli istituti contrattuali come regolamentati nei Contratti collettivi nazionali di lavoro già raggiunti presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrzioni (ARAN) e già autorizzati dal Governo, e dall'altro lato specifiche normative derivanti dalle situazioni pregresse e peculiari proprio del particolare contesto operativo dell'ENEA;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie indicate dalle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente, in linea generale, con i pincipi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 20 dicembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano .... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

A u t o r i z z a

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA) alla sottoscrizione dell'allegato testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 20 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 4 agosto 1997
Atti di Governo, registro n. 109, foglio n. 12

VERBALE

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1996 con il quale l'ENEA è stato autorizzato — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — a sottoscrivere il testo del C.C.L. del personale ENEA dell' «Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, il giorno 4 agosto 1997, ha avuto luogo, presso la sede centrale dell'ENEA, l'incontro fra l'ENEA, rappresentato dal proprio presidente prof. Nicola Cabibbo e le seguenti organizzazioni sindacali: CGIL-SNUR, CISL-Ricerca, UIL-FUR, CISAL-Ricerca, CONF.S.A.L., CONF.S.A.L.-Ricerca, CIDA, FNDAI, USPPI, USPPI-ENEA, UGL e UGL-Energia.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di lavoro del personale ENEA dell'«Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali»: Parte normativa - quadriennio 1994-1997, Parte economica - biennio 1994-1995, contratto che pertanto diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti dalle ore 24.00 del giorno 4 agosto 1997.

Al testo contrattuale viene allegato il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

Roma, 4 agosto 1997

ENEA

CGIL-SNUR - CISL-Ricerca - UIL-FUR - CISAL-Ricerca - CONF.S.A.L. - CONF.S.A.L.-Ricerca - CIDA - FNDAI - USPPI - USPPI-ENEA UGL - UGL-Energia

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE ENEA
dell' "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali"

(2^ Area)

Parte normativa: quadriennio 1994-1997
Parte economica: biennio 1994-1995

Roma, 4 agosto 1997

PARTE GENERALE

I. Strutture e ruoli organizzativi Organizzazione del lavoro

L'ENEA considera la risorsa del personale un patrimonio essenziale per il perseguimento dei propri obiettivi programmatici particolarmente nell'attuale fase di consolidamento con il Piano Triennale '96 - '98 del processo di trasformazione delle finalità e del modo di operare dell'Ente avviato con la legge di riforma del 1991.

E' necessario quindi proseguire nell'adeguamento delle strutture organizzative alle esigenze di sviluppo delle attività, al fine di accrescere la produttività del lavoro, di favorire la crescita e la migliore utilizzazione delle capacità professionali e di migliorare l'efficienza e le condizioni di lavoro, confermando ed estendendo le scelte già adottate di decentramento della gestione delle risorse umane, di trasparenza e di flessibilità.

Un più organico rapporto dialettico a tutti i livelli tra OO.SS. ed Ente costituisce un elemento importante per realizzare una effettiva partecipazione del personale alle scelte organizzative, con particolare riferimento alle forme di organizzazione del lavoro all'interno delle strutture, nel quadro del nuovo modello generale di relazioni sindacali che si è venuto a configurare nel sistema pubblico nell'ultimo periodo.

Tale modello si incentra sull'articolazione delle forme negoziali modulate a seconda delle materie in discussione e per l'ENEA fondate sull'idea centrale di verifica e valutazione conclusiva fra le parti come modalità principale della contrattazione.

In tema di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, l'ENEA ribadisce l'impegno di favorire, in applicazione delle normative nazionali e comunitarie ed in coerenza con i principi contenuti negli accordi internazionali, sottoscritti dal governo italiano, l'adozione di misure volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

II. Occupazione, rapporto con il sistema delle imprese, territorio

E' ormai completata la fase di fisiologico ridimensionamento degli organici degli ultimi anni, principalmente legata a parametri anagrafici, e accompagnata da una piena integrazione e maturità professionale e produttiva del personale acquisito intorno alla metà degli anni '80.

Si pone ora l'esigenza di acquisire giovani, soprattutto ad elevati livelli di qualificazione in coerenza con i piani di attività dell'Ente e la natura delle diverse azioni, dalla ricerca strategica alle collaborazioni con le imprese per il trasferimento e la diffusione delle tecnologie, alla prestazione di servizi tecnologici alle imprese e alla Pubblica Amministrazione.

Accanto alle assunzioni a tempo indeterminato dovrà essere considerata l'adozione di forme flessibili di impiego quali i contratti a termine e i rapporti di lavoro a tempo parziale sia orizzontale sia verticale, anche in considerazione del contenimento già avvenuto in misura rilevante del ricorso al lavoro straordinario.

Dovrà avere ulteriore sviluppo anche l'azione indiretta dell'ENEA a favore della crescita dell'occupazione attraverso i suoi interventi per:

- l'aumento della competitività delle imprese, in primo luogo le Piccole e Medie Imprese derivante dalla diffusione di nuove tecnologie, dall'adozione di sistemi integrati di qualità;

- la realizzazione di infrastrutture tecnico-scientifiche;

- la crescita della domanda e dell'offerta di servizi avanzati.

Oltre all'incremento dell'occupazione presso gli operatori con i quali l'Ente interagisce nel contesto di programmi di collaborazione, sarà perseguito lo sviluppo delle iniziative già in corso per la costruzione di una rete di strutture tecnico - scientifiche finalizzata alla qualificazione e all'innovazione tecnologica specie nel Mezzogiorno, realizzata in collaborazione con altri operatori di ricerca, con organismi associativi delle imprese, con singoli imprenditori.

Più in generale l'ENEA dovrà rafforzare la propria presenza nel territorio partendo dagli insediamenti già operanti (i propri Centri e la partecipazione a strutture associative di varia natura) e dalle collaborazioni in atto.

La nuova politica dell'occupazione sarà legata alla costruzione di un sistema integrato ricerca - tecnologia - produzione con solide basi territoriali che valorizzino realtà e potenzialità di risorse umane e imprenditoriali: le esperienze già acquisite dall'ENEA in tal senso giustificano l'assunzione di più impegnativi obiettivi.

Sulla politica di sviluppo dell'occupazione interna ed esterna all'Ente e sull'evoluzione territoriale della presenza ENEA verrà annualmente effettuato un confronto con le Organizzazioni Sindacali in ordine ai risultati raggiunti ed ai programmi da attivare.

III. Qualificazione e formazione professionale

Iniziative sistematiche di formazione, addestramento ed aggiornamento hanno un grande rilievo, sia nei riguardi del personale, nell'ottica della sua crescita professionale, sia nei riguardi dell'Ente, nell'ottica di migliorare le risorse umane e quindi la capacità di conseguire gli obiettivi istituzionali e di migliorare la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Una più ampia utilizzazione del potenziale formativo dell'Ente potrà avere risultati positivi in favore, in particolare, dell'incremento delle possibilità di occupazione, attraverso la formazione di competenze con riferimento alla applicazione di nuove tecnologie ed alle professioni emergenti. Le attività di formazione avranno particolare attenzione agli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute dei lavoratori così come previsto dal D.lgs. 626/94 e successive modificazioni.

L'ENEA svolge inoltre, in sinergia con altri operatori del settore, un programma articolato di formazione finalizzato a promuovere l'inserimento di nuove professionalità nel mondo delle imprese e dei servizi. Tale programma è anche mirato a creare nuova occupazione nelle aree in cui sono disponibili contributi comunitari per interventi di formazione.

Dovranno essere sviluppate le iniziative intraprese per ampliare le possibilità di inserimento di portatori di handicap nel mondo del lavoro, basati sull'approntamento di specifiche strumentazioni di supporto e la formazione per il loro uso.

Le parti, in relazione ai processi organizzativi ed ai conseguenti effetti di mobilità ed eventuali esigenze di riqualificazione, concordano che i programmi generali nonché i criteri di predisposizione dei piani formativi a breve e medio temine saranno stabiliti, con particolare riferimento alla realizzazione degli obiettivi programmatici, d'intesa con le OO.SS. firmatarie il presente CCL. In ogni caso le parti, quanto alle modalità, convengono sull'esigenza di :

- attivare i processi decentrati di definizione di bisogni di formazione che tengano conto di fattori quali:
  - lo sviluppo del potenziale e della mobilità professionale del personale;
  - la criticità delle posizioni di lavoro per i loro obiettivi progettuali o per la funzionalità di Unità di supporto;

- le esigenze connesse a situazioni che richiedono iniziative di arricchimento professionale;
- le esigenze di formazione del personale neoassunto;
- le esigenze e possibilità di formazione "esterna";

• realizzare processi di controllo dell'efficacia della formazione e dell'addestramento.

In tale contesto assume particolare rilievo l'ulteriore utilizzo delle borse di studio come strumento di preparazione di personale con modalità tali da garantire un adeguamento e graduale inserimento nelle strutture di ricerca ed industriali con particolare riferimento ai settori di interesse istituzionale dell'Ente.

IV. Mobilità

Anche se un'ampia mobilità interna all'Ente è stata tra gli strumenti che hanno consentito la riconversione programmatica dell'ENEA, esistono ancora spazi per migliorare la congruenza fra esigenze di sviluppo professionale del personale e le necessità di una corretta assegnazione delle competenze disponibili nell'Ente, nel quadro di una sempre più funzionale organizzazione del lavoro e di una ottimizzazione delle risorse impiegate. Quanto alla mobilità esterna da e verso l'ENEA, è prevedibile che l'argomento sia oggetto di interventi di Governo e Parlamento nel quadro di un ridisegno complessivo del sistema di ricerca e sviluppo nazionale. Le norme del presente contratto tendono a rendere più agevole e funzionale tale mobilità nel senso di codificare e precisare inquadramenti e figure professionali anche con riferimento ad altri contratti giuridico - normativi di riferimento.

Data la criticità della mobilità interna ed esterna per lo sviluppo professionale del personale, saranno definiti, con le Organizzazioni Sindacali, criteri e procedure atti a garantire equilibri nella offerta di occasioni di sviluppo della professionalità dei dipendenti.

PARTE PRIMA

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO, ARCO TEMPORALE E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica all'Area-dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativa al personale ENEA con qualifica di dirigente o appartenente a "specifiche tipologie professionali" costituita da:

   - personale con qualifica di dirigente il cui rapporto di lavoro è disciplinato da apposita sezione del C.C.L. ENEA 1988-1991;

   - personale inquadrato, in applicazione del C.C.L.1988-1991, nel livello professionale 9, in coerenza con l'attribuzione alle tipologie professionali di cui all'art. 8.

2. In fase di prima applicazione con procedure specifiche previste nel presente contratto, è collocato nell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali e pertanto al livello 9.0 anche personale collocato, in applicazione del C.C.L. ENEA 1988-1991, nel livello/gradino 8.0 ed 8.1 :

   * il personale laureato sarà collocato per gli attuali profili ricercatore, tecnologo e progettista attraverso una verifica dei titoli e per gli attuali profili di tipo amministrativo-gestionale con riferimento alla valutazione delle responsabilità svolte;

   * per il personale non laureato la collocazione avverrà a seguito di selezione concorsuale.

3. Come data di riferimento convenzionale per la costituzione dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali si adotta il 31.12.1995 in quanto data di riferimento per il calcolo delle retribuzioni alle quali applicare gli incrementi da destinare alla definizione della parte economica del Contratto Collettivo di Lavoro relativamente al biennio 1996-1997.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1995 per la parte economica ed il 31 dicembre 1997 per la parte normativa.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d.lgs. 29/1993.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di cui al comma 2, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

4. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da ciascuna delle Parti con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima di ogni scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente contratto, ai dipendenti dell'ENEA sarà corrisposta la relativa indennità, nella misura e secondo le scadenze previste dal "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

8 In deroga al comma 4 il presente contratto scade per la parte economica il 31.12.95 senza necessità di disdetta.

PARTE SECONDA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3

RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro del personale dell'ENEA è, di norma, a tempo pieno e indeterminato. Esso può essere anche a tempo parziale e/o determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Per la costituzione dei suddetti rapporti di lavoro si applicano le disposizioni legislative e normative vigenti, nonché le norme previste dall'apposito Regolamento per le Assunzioni.

3. Il contratto di assunzione, da stipulare individualmente in applicazione del presente C.C.L., deve specificare, oltre all'area contrattuale di appartenenza:
   - la natura del contratto (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo pieno, tempo parziale);
   - la data di inizio del rapporto di lavoro;
   - la sede di lavoro;
   - il livello e il profilo professionale di assunzione;
   - il trattamento economico iniziale;
   - la durata del periodo di prova;
   - la durata del periodo entro il quale non verranno prese in considerazione istanze individuali di trasferimento ad altre sedi di lavoro secondo quanto previsto dal bando di concorso;
   - il termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
   - l'articolazione dell'orario di lavoro nel caso di contratto a tempo parziale.

ART. 4

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa ridotta che può variare, da un minimo del 40% ad un massimo dell'80% del normale orario di lavoro, sia di tipo orizzontale (con orario di lavoro articolato su tutti i giorni lavorativi della settimana), che di tipo verticale (con orario di lavoro articolato su 2/4 giorni settimanali). Per detti rapporti è applicabile la normativa che regola il rapporto di lavoro a tempo pieno, se non diversamente stabilito ed in quanto compatibile con la specificità del rapporto.

2. Il numero percentuale dei lavoratori che possono essere occupati a tempo parziale non può superare il 10% del riferimento numerico fissato con il Decreto Interministeriale emanato il 6.5.1994 dal Ministro per la Funzione Pubblica d'intesa con il Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato in applicazione dell'art. 5 comma 28 della legge 537/93.
Resta esclusa, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nonché di fruire, a qualsiasi titolo, di benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale resta precluso per i dipendenti che ricoprano abitualmente incarichi di struttura o di coordinamento e/o comportanti l'obbligo della resa del conto giudiziale, ovvero l'esercizio di attività lavorativa di carattere ispettivo, ovvero organizzata in turni, ovvero comportante obblighi di reperibilità ed in ogni caso per posizioni che sotto qualsiasi forma comportano lo svolgimento di funzioni di direzione.

4. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto in proporzione al ridotto orario di lavoro prestato.
Con il rapporto a tempo parziale è incompatibile l'erogazione di competenze accessorie, fatta esclusione delle indennità di disagiata sede e di quelle connesse alla particolarità delle modalità di svolgimento dell'attività, da corrispondersi in ragione della natura della indennità stessa, per intero o in proporzione alla durata della prestazione di lavoro.
Fermo restando il trattamento retributivo nei termini suddetti, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale fruiscono dello stesso numero di giornate di ferie previste per i lavoratori a tempo pieno; per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il numero delle ferie è ridotto proporzionalmente.
L'ammontare dei permessi di cui all'ultimo capoverso del comma 1 e al comma 4 dell'art. 20 è ridotto in proporzione al ridotto orario di lavoro prestato.

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale potranno fruire dei servizi aziendali compatibilmente con le strutture e gli strumenti attualmente previsti dall'Ente per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Resta esclusa per i dipendenti con rapporto a tempo parziale orizzontale di durata inferiore a 5 ore giornaliere la fruizione del servizio di mensa.

6. I criteri per valutare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro del personale a tempo pieno saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.
Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno oggetto di esame da parte dell'Ente sulla base dei criteri di precedenza di seguito riportati:
   a) dipendenti in particolari condizioni fisiche o psico-fisiche quali sono considerate agli articoli 25 e 26 del presente contratto, nei limiti stabiliti dall' art. 25, comma 1, punto c);
   b) dipendenti per i quali sia attestata l'esistenza nel nucleo familiare di persone che presentino una delle condizioni sopra precisate;
   c) dipendenti con figli in età prescolare e scolare ;
   d) dipendenti che prestino attività di cura ed assistenza a persone anziane.

   A parità di requisiti la precedenza va accordata al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Nel caso sia pari l'anzianità di servizio la precedenza segue l'ordine temporale di presentazione della domanda.

7. In caso di esigenze che richiedano la copertura di posizioni a tempo pieno è data la precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che, già in possesso dei requisiti sia professionali che di inquadramento richiesti per la copertura della posizione predetta, avevano in precedenza trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fatto comunque salvo quanto previsto al precedente comma. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità della maggiore anzianità di servizio, salvo quanto disposto al precedente capoverso.

8. Le richieste di passaggio al lavoro a tempo parziale o viceversa di ritorno al tempo pieno, sono possibili dopo che siano trascorsi tre anni dall'assunzione o dall'ultima trasformazione, previo consenso dell'Unità di appartenenza, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

   E' possibile per eventi di carattere eccezionale, derogare al termine suddetto, sentite le OO.SS. firmatarie.

9. L'Ente non potrà comunque procedere alla emanazione di bandi di concorso per la copertura di posti a tempo pieno che siano stati trasformati in posti a tempo parziale.

10. Le nuove norme attuative relative all'istituto in oggetto saranno emanate dall'Ente entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto.

ART. 5

CONTRATTI A TERMINE

1. Oltre che per le ipotesi contemplate dalla Legge 18 aprile 1962 n. 230 e successive modificazioni e integrazioni ivi inclusi i limiti precisati con la legge 24 dicembre 1993 n. 537, art. 3 comma 23 e comma 27, l'Ente potrà procedere, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse, ad assunzioni con contratti a termine della durata massima di 5 anni, di personale di ricerca e di personale tecnico-amministrativo di elevato livello ed esperienza.
   I suddetti contratti dovranno prevedere un trattamento economico rapportato a corrispondenti professionalità esistenti nell'Ente.

2. La realizzazione del programma costituente il presupposto dell'assunzione a termine o la scadenza del contratto (eventualmente prorogato) comportano a tutti gli effetti la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti, con esclusione delle ipotesi di cui alla legge 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, potrà essere a carico del contributo ordinario dello Stato entro il limite massimo del 50%. La parte rimanente dovrà essere a carico dei finanziamenti dei programmi.

4. Il contingente del personale da assumersi ai sensi dei precedenti commi, con esclusione delle ipotesi di cui alla legge n. 230/62, non potrà superare in ogni caso a livello di Ente il 10% del riferimento numerico fissato con il Decreto Interministeriale emanato il 06.05.94 dal Ministro per la Funzione Pubblica d'intesa con il Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato in applicazione dell'art. 5 comma 28 della legge 537/1993.
Sono fatte salve le assunzioni a tempo determinato i cui oneri ricadano sui fondi derivanti da contratti con Istituzioni comunitarie ed internazionali di cui al comma 27 dell'art. 5 della legge n. 537/1993.
5. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
6. Con il consenso del dipendente il termine del contratto a tempo determinato può essere, eccezionalmente, prorogato per una sola volta per una durata non superiore a quella prevista per il contratto iniziale.

Alla scadenza della proroga non potrà essere assegnato un ulteriore contratto.

ART. 6

PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione a tempo indeterminato del personale avviene previo superamento di un periodo di prova pari a sei mesi.

2. Non sono computati ai fini del periodo di prova i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.
Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova. Qualora il periodo di assenza a qualsiasi titolo si protragga per una durata superiore al periodo fissato il rapporto di lavoro può essere risolto.

3. In caso di risoluzione del rapporto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto, il rateo di ferie e della 13^ mensilità in proporzione al servizio prestato.

4 Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il dipendente s'intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data dell'assunzione.

ART. 7

RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

1. Il dipendente già cessato dal servizio per dimissioni volontarie può essere riammesso, con motivata deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentite le OO.SS. firmatarie, previa valutazione della sussistenza di effettive esigenze dell'Ente, in relazione allo sviluppo delle proprie attività, purché la cessazione predetta sia intervenuta da non più di 5 anni rispetto alla data della domanda.

2. Il personale riammesso in servizio non può essere collocato in posizione di inquadramento e retributiva inferiore a quella già posseduta all'atto della predetta cessazione.

PARTE TERZA

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 8

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Ai fini dell'inquadramento del personale è definita una struttura articolata:
   - nel livello professionale 9 caratterizzato dalla declaratoria riportata nell'Allegato A.1 e integrato dai livelli differenziati 9.1 e 9.2 correlati ai profili professionali riportati nell'Allegato A.2 al presente contratto, nonché
   - in un livello riferito ai dirigenti di cui alla apposita sezione.

   Il livello base corrisponde al livello 9.0 del C.C.L. ENEA 1988-1991 mentre i livelli differenziati 9.1 e 9.2 corrispondono rispettivamente ai livelli gradini 9.1 e 9.2.

2. Il personale appartenente alla tipologia professionale denominata "Ricercatore - Tecnologo - Progettista" ai sensi del CCL '88-'91, è inquadrato nella qualifica di "Ricercatore - Tecnologo". In particolare a detto personale collocato in 9.0 corrisponde la posizione di "Ricercatore - Tecnologo", a quello collocato in 9.1 la posizione di "Primo Ricercatore - Tecnologo", a quello collocato in 9.2 la posizione di "Ricercatore - Tecnologo Senior".
   Una Commissione nominata dal Presidente dell'ENEA composta da un rappresentante del Consiglio Nazionale della Scienza e della Tecnologia, da un rappresentante del Comitato Tecnico Scientifico dell'ENEA e da tre esperti di chiara fama anche esterni all'Ente redigerà entro sei mesi un rapporto in merito ai criteri per l'assegnazione del personale Ricercatore - Tecnologo ai due distinti profili di "Ricercatore" e di "Tecnologo" e per l'eventuale passaggio tra i due profili.
   La Commissione opererà attraverso una analisi delle tipologie professionali, delle qualificazioni e delle esperienze del personale ENEA interessato e con riferimento all'obiettivo di facilitare la mobilità dei Ricercatori e dei Tecnologi in ingresso e in uscita rispetto agli Enti Pubblici di Ricerca.
   Il nuovo personale sarà assunto in relazione ai distinti profili di Ricercatore o di Tecnologo.

3. Il personale appartenente all'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali non inquadrato nella qualifica di "Ricercatore - Tecnologo" che sia iscritto ad albo professionale di natura economico-giuridica (quali Albo degli Avvocati e Procuratori Legali, Albo dei Dottori Commercialisti, Registro dei Revisori dei Conti, Albo dei Giornalisti ecc.) ed eserciti la corrispondente attività di professionista per conto dell'Ente è assegnato alla qualifica di "Professionista", articolata in figure professionali coerenti con quelle codificate dai rispettivi ordini professionali. In particolare al personale collocato in 9.0 corrisponde la posizione di "Professionista", al personale collocato in 9.1 la posizione di "Primo Professionista", al personale collocato in 9.2 la posizione di "Professionista Senior".

4. Il personale appartenente all'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali non collocato nei profili di "Ricercatore Tecnologo" e "Professionista" è assegnato alla qualifica di "Esperto di Amministrazione-Gestione" o "Esperto di Operazione". In particolare al personale collocato in 9.0 corrisponde la posizione di "Esperto di Amministrazione-Gestione" o di "Esperto di Operazione", a quello in 9.1 la posizione di "Primo Esperto di Amministrazione-Gestione" o "Primo Esperto di Operazione", a quello in 9.2 la posizione di "Esperto Senior di Amministrazione-Gestione" o di "Esperto Senior di Operazione".
In fase di prima applicazione la distinzione di detto personale tra il profilo di "Esperto di Amministrazione-Gestione" e quella di "Esperto di Operazione" avviene con le modalità di cui all'art. 91 comma 3.
Il nuovo personale sara assunto in relazione ai distinti profili di "Esperto di Amministrazione-Gestione" o di "Esperto di Operazione".

5. Eventuali attribuzioni di diverso profilo nell'ambito dello stesso livello potranno avvenire con le procedure previste dal comma 3 del successivo art. 10, anche con riferimento alla formalizzazione da parte dell'Ente di casi di mobilità del personale.

6. Al personale collocato nel livello differenziato 9.2 sono assegnate funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza di elevato livello.

ART. 9

SVILUPPO PROFESSIONALE E INCENTIVAZIONE

1. Lo sviluppo professionale è basato sul riconoscimento e sulla valutazione delle capacità professionali dei dipendenti, espresse nell'espletamento delle attività affidate. Sarà quindi promosso lo sviluppo professionale nell'ambito di una equilibrata evoluzione delle tecnologie, dell'organizzazione e della produttività complessiva. A tal fine, saranno promosse nuove forme di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'arricchimento dei profili professionali ed alla formazione professionale.

2. In relazione allo sviluppo professionale e agli obiettivi raggiunti l'Ente è tenuto ad effettuare passaggi di livello e ad attribuire superminimi e premi correlati ai risultati raggiunti secondo le modalità definite per ciascuna tipologia professionale ai successivi articoli 10 e 11 e nei limiti delle risorse finanziarie stabilite all'atto della stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

   L'attribuzione dei superminimi è finalizzata al riconoscimento della qualità delle prestazioni individuali con riferimento al raggiungimento di risultati di natura sistematica.
   L'attribuzione dei premi è finalizzata al riconoscimento della qualità delle prestazioni con riferimento al raggiungimento di prefissati obiettivi e/o incrementi di produttività di carattere episodico.

ART. 10

SVILUPPO DI INQUADRAMENTO

1. I passaggi di livello del personale inquadrato nel livello base 9.0 e livello differenziato 9.1 potranno avvenire secondo le seguenti modalità:

   a) partecipazione di personale interno a concorsi pubblici banditi dall'Ente per il reperimento di personale in relazione a posizioni disponibili e vacanti la cui copertura è necessaria per l'esecuzione delle attività previste anche in deroga ai limiti di età previsti per i concorrenti esterni;

   b) valutazioni selettive interne anche con procedure concorsuali di personale che presenta uno sviluppo professionale particolarmente rilevante in termini di capacità acquisite e dimostrate.

   Le posizioni da mettere a concorso di cui alla lettera a) saranno definite in sede di pianificazione operativa annuale.
   I passaggi di cui alla lettera b) avranno luogo con cadenza annuale per una frazione non superiore al 7% del personale dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali.
   Sempre nel limite del 7% annuale sopracitato potranno altresì essere effettuate, al di fuori delle operazioni periodiche, revisioni dell'inquadramento, in casi eccezionali, nei quali risulti oggettivamente manifesta e verificata - attraverso modalità procedurali specifiche - una crescita professionale del dipendente tale da far corrispondere l'attività da questi svolta in via stabile, ai contenuti e ad ogni altro elemento proprio di un superiore livello differenziato.
   I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali relative al quadriennio 1994-1997 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 nei limiti delle disponibilità finanziarie definite per il secondo biennio contrattuale.

2. Lo sviluppo professionale dei dipendenti sempre nel limite del 7% di cui al comma 1 sarà anche valutato nei tre mesi successivi al rientro da periodi di congedo per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale e nei casi di rientro in servizio di dipendenti già collocati fuori ruolo ed in genere da aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, ove sussista l'interesse dell'Ente di valorizzare la capacità professionale in tale periodo acquisita dai dipendenti medesimi.

3. Le procedure relative alle valutazioni selettive di cui al comma 1 e ad eventuali attribuzioni di diverso profilo nell'ambito dello stesso livello saranno definite con atto dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

4. Le Commissioni di valutazione a livello di Ente saranno articolate per qualifiche professionali e composte da esperti di alta qualificazione anche esterni.

ART. 11

SUPERMINIMI E PREMI DI PRODUTTIVITA'

1. Entro il 1° trimestre di ogni anno la Direzione dell'Ente assegnerà ad ogni Unità della Macrostruttura due disponibilità finanziarie relative, rispettivamente, ai superminimi ed ai premi di produttività, da attribuire al personale appartenente all'Area Dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali. L'assegnazione sarà preceduta dalla definizione da parte dell'Ente di procedure e criteri per l'attribuzione dei premi e dei superminimi ; tale definizione avverra previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.
Successivamente ogni singola Unità di Macrostruttura procederà all'attribuzione di detti superminimi e premi in modo autonomo.

2. Gli importi relativi ai premi saranno stanziati con il bilancio dell'esercizio cui la valutazione si riferisce e saranno erogati in un'unica soluzione con la retribuzione del successivo mese di giugno.

   Le modalità di finanziamento dei premi di produttività sono definite nel successivo art. 35 del presente contratto.

3. L'entità complessiva delle disponibilità per i superminimi è determinata in applicazione del successivo art. 33.

PARTE QUARTA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12

ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata, a decorrere dalla data di stipulazione del presente CCL, in 37 ore settimanali, articolate in almeno cinque giornate, di norma dal lunedì al venerdì.
Potrà essere disposta una diversa articolazione dell'orario di lavoro nella settimana nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 74 e 75 del presente CCL.
L'intervallo orario di mensa non viene considerato ai fini del computo delle 37 ore lavorative.
La durata di tale intervallo è fissata in 40 minuti: eventuali variazioni in più o meno nel limite dei dieci minuti saranno stabilite dall'Ente per ogni sede tenendo conto delle esigenze di servizio e logistiche, con un provvedimento assunto nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 74 e 75.

2. Può essere disposta con le procedure previste dagli artt. 74 e 75, una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro per specifici settori di attività e/o singoli gruppi di dipendenti, ove ciò sia richiesto dalla esigenza di una più razionale utilizzazione delle strutture e del personale, da necessità organizzative inerenti lo svolgimento delle attività medesime, nonché da specifici condizionamenti operativi delle diverse sedi di lavoro.

3. I Responsabili della Macrostruttura possono disporre, per specifiche esigenze di servizio e con il consenso del dipendente, una modifica temporanea dell'articolazione dell'orario di lavoro nel limite di 70 ore annue.

4. Agli effetti dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, il 6° giorno, ove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni lavorativi, non viene considerato festivo.

5. Il rispetto dell'orario di lavoro è garantito sulla base della normativa vigente.

6. L'orario di lavoro può essere, tenuto conto della situazione delle varie sedi dell'Ente, di tipo flessibile, nel limite massimo di due ore giornaliere complessive rispetto all'orario normale.
Il relativo recupero deve essere effettuato possibilmente nella stessa giornata, e comunque entro e non oltre il mese successivo. In nessun caso l'orario di servizio, inteso come articolazione ottimale dell'orario di lavoro, potrà essere inferiore a 37 ore settimanali.

7. Il dipendente è tenuto, in relazione alle specifiche funzioni a lui assegnate e ove richiesto per esigenze di servizio, a prestare la propria opera anche oltre l'orario normale di lavoro nonché ad effettuare lavoro in turno.

8. I dipendenti che operano stabilmente all'estero o in Italia presso altri Enti, organismi o Aziende, seguiranno comunque l'orario di lavoro del luogo presso il quale svolgono la loro opera.
   Nel caso questo sia inferiore a quanto stabilito nel presente contratto, il pagamento dello straordinario comincerà a decorrere solo dopo il compimento dell'orario settimanale di lavoro del personale ENEA.
   Nel caso invece l'orario di tali sedi sia maggiore di quello stabilito nel presente contratto si darà luogo al pagamento del lavoro straordinario, fatta comunque salva la facoltà del dipendente di richiedere, in sostituzione di esso, di fruire di riposi compensativi.

9. In relazione ad esigenze di servizio o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno, potranno operarsi, previa procedura di esame con le OO.SS. firmatarie, temporanee concentrazioni dell'orario di lavoro con corrispondente riduzione programmata in altri periodi dell'anno.

10. Sarà oggetto di contrattazione collettiva decentrata a livello nazionale l'adattamento delle tipologie di orario, con esclusione dell'articolazione dello stesso, ad esigenze specifiche o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno

11. L'articolazione dell'orario di lavoro delle Sedi e dei Centri dell'Ente deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36 comma 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive funzionali ed organizzative avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 13

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO - LAVORO NOTTURNO

1. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione fissata dall'art. 12.

2. Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per far fronte ad esigenze non altrimenti sopperibili e deve essere comunque preventivamente autorizzato ; la materia è oggetto di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie ai sensi di quanto previsto dall'art. 75 del presente contratto.

3. Ogni ora di lavoro straordinario feriale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.

4. Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art.17 del presente contratto, nonché per il personale turnista, quello effettuato nella giornata di riposo compensativo della domenica; per ogni ora prestata in giornata festiva spetta una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.

5. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto oltre l'orario normale nelle condizioni di cui al comma precedente.
   Ogni ora di lavoro straordinario festivo viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

6. Si considera lavoro notturno quello compiuto dal dipendente tra le ore 22 e le 6.
Qualora l'articolazione del normale orario giornaliero di lavoro preveda che l'attività svolta dal dipendente abbia luogo in tutto o in parte durante le ore considerate notturne, allo stesso verrà corrisposta per ogni ora di lavoro prestata in tale lasso di tempo, una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria.

7. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

8. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno riconosciuto festivo a norma del successivo art.17 viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 70%.

9. La retribuzione oraria da maggiorare con i valori percentuali di cui al presente articolo è definita nel successivo art.38.

10. Salvo giustificati motivi di impedimento, il dipendente è tenuto a compiere il lavoro festivo e notturno nei limiti previsti dalla legge e il lavoro straordinario nei limiti massimi previsti dal comma successivo.

11. Il lavoro straordinario, limitato ad esigenze imprevedibili adeguatamente motivate e documentate, sarà contenuto, per il personale inquadrato nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2, nel limite massimo individuale di 80 ore annue.

12. Al personale cui sono stati conferiti incarichi o funzioni che comportano l'attribuzione dell'indennità di responsabilità il limite massimo è fissato in 40 ore annue.

13. Potranno essere concesse deroghe al limite di 80 ore , debitamente autorizzate dalla Direzione dell'Ente, in casi del tutto eccezionali, relativi a:
- partecipazione a campagne sperimentali;
- attività di durata limitata non previste nel piano annuale dell'unità;
- altre attività di straordinaria criticità per l'Ente.

Tali deroghe non sono consentite per il personale di cui al comma 12.

14. Il dipendente ha facoltà di fruire di riposi compensativi del lavoro straordinario; la relativa autorizzazione e concessa dal responsabile dell'Unità di appartenenza.
Le suddette ore di lavoro straordinario non sono computate nei limiti di cui ai commi 11 e 12.

15. I dati relativi al lavoro straordinario verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle OO.SS. locali e saranno oggetto di confronti periodici a livello decentrato per conoscere preventivamente l'entità del fenomeno e le ragioni che giustifichino, in relazione alle esigenze delle varie attività, il superamento dei limiti stabiliti al comma 11 del presente articolo e, nel caso in cui tale ipotesi sia connessa per un tempo predeterminato ad una insorta necessità di ricorrere al lavoro straordinario, per conoscere, altresì, i criteri seguiti nella programmazione operativa, diretta a soddisfare tale necessità.

ART. 14

CHIAMATA FUORI ORARIO

1. Per "chiamata fuori orario" si intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al dipendente in ore tali da non configurare né una protrazione né una anticipazione del normale orario di lavoro.

2. Al dipendente che, richiestone, effettui una prestazione di lavoro configurabile come "chiamata fuori orario" vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione, con i relativi compensi di lavoro straordinario, feriale, notturno e festivo:

   - fino a 1 ora di effettivo lavoro 3 quote orarie;
   - fino a 2 ore di effettivo lavoro 3,5 quote orarie;
   - fino a 3 ore di effettivo lavoro 4 quote orarie;
   - fino a 4 ore di effettivo lavoro 4,5 quote orarie;
   - oltre le 4 ore vengono retribuite, con le relative maggiorazioni, le ore effettivamente lavorate.

3. Le "chiamate fuori orario", ai fini della liquidazione delle quote orarie di cui al comma precedente, devono essere autorizzate dal responsabile dell'Unità interessata con indicazione delle ragioni di indifferibilità ed imprevedibilità che ne hanno determinato l'esigenza.

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano al personale "reperibile".

5. I dati relativi del presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.
   Saranno effettuate, a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno e di individuare ove necessario, adeguate soluzioni operative.

ART. 15

LAVORO IN TURNO

1. I dipendenti possono essere chiamati a prestare servizio in turni continui ed avvicendati così articolati:

   a) turni continui ed avvicendati per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne, notturne e festive;
   b) turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne e notturne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e domenica, oppure della sola domenica).

c) turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio dalle ore 6 alle ore 22 con prestazioni alternate, diurne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e della domenica, oppure della sola domenica).

2. L'istituzione di turni aventi articolazione diversa rispetto a quella soprapprefigurata, potrà essere disposta dall'Ente ove sia richiesta da particolari esigenze operative, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

3. La individuazione delle esigenze di effettuare lavori in turni continui e avvicendati per specifiche attività non suscettibili di discontinuità operative e la conseguente determinazione del contingente di personale da adibirvi in relazione alle figure professionali allo scopo richieste, sono rimesse al Direttore dell'Unità della Macrostruttura su proposta del Responsabile dell'Unità, in genere dell'Impianto, per le modalità di svolgimento dell'attività in cui l'esigenza è insorta.

4. Ai dipendenti normalmente assegnati in turno, si applicano sulla retribuzione minima mensile del livello professionale di appartenenza e sulla indennità di contingenza nel valore in atto al 31 dicembre 1991, le seguenti maggiorazioni fisse:

- turno di cui al 1° comma lettera a) 26%
- turno di cui al 1° comma lettera b) 15%
- turno di cui al 1° comma lettera c) 7%

In aggiunta alle suddette maggiorazioni, viene altresì corrisposta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria per le ore notturne effettivamente prestate nei tipi di turno a) e b).

5. Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui al 4° comma del presente articolo deve intendersi per lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le ore 6. Le suddette maggiorazioni sono corrisposte in ragione degli effettivi turni giornalieri effettuati.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non viene praticato nei confronti del dipendente che venga inserito in uno schema di turno per un periodo inferiore a 4 giorni. In questo caso, al dipendente sono dovute le normali maggiorazioni per eventuali ore di lavoro notturno o festivo di volta in volta prestate.

7. Il dipendente turnista non può abbandonare il posto di lavoro senza che sia intervenuta la sostituzione o senza specifica autorizzazione rilasciata dal responsabile.

8. A livello di contrattazione decentrata dovranno essere disciplinate apposite pause per la refezione nel limite massimo di trenta minuti per ogni turno di lavoro, non computabili quali orario di lavoro, nonché le modalità per assicurare i tempi necessari per le operazioni di vestizione e svestizione e per il passaggio di consegne.

Limitatamente al personale turnista la cui pausa di refezione abbia luogo al di fuori del normale orario di lavoro di cui all'art. 12 potranno essere contrattate, a livello decentrato, modalità di refezione diverse dall'erogazione del servizio mensa purchè non comportino aggravi di costo per l'Ente.

9. Al dipendente, che presta servizio in turno presso sedi dislocate fuori dei centri abitati non serviti da servizi pubblici di linea o da mezzi messi a disposizione dall'Ente, compete un rimborso spese di trasporto pari all'indennità chilometrica, di cui al comma 9 dell'art. 48, per un percorso complessivo giornaliero che sarà fissato per i diversi centri a seguito di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.

10. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, trimestralmente per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali locali.

ART. 16

RIPOSO SETTIMANALE

1. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che di regola deve coincidere con la domenica. Il personale turnista ed i dipendenti che esplicano eccezionalmente attività lavorativa la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

2. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

ART. 17

FESTIVITÀ

1. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:
   a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo compensativo;
   b) le seguenti festività:

      - Capodanno (1° gennaio);
      - Epifania (6 gennaio);
      - Lunedì di Pasqua;
      - Anniversario della Liberazione (25 aprile);
      - Festa del Lavoro (1° maggio);
      - Assunzione (15 agosto);
      - Ognissanti (1° novembre);
      - Immacolata Concezione (8 dicembre);
      - Santo Natale (25 dicembre);
      - Santo Stefano (26 dicembre).

   c) Il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il dipendente presta normalmente la sua opera.

2. Le festività di cui alla lettera b) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

ART. 18

FERIE

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 31 giorni lavorativi che assorbono le sei giornate di cui all'art. 1 lettere a) e b) della Legge 23 dicembre 1977 n. 937.
   Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa.

2. Il diritto alle ferie matura dal 1° gennaio di ciascun anno.
   Il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato.

3. Le ferie vanno godute, di norma, nell'anno di riferimento.
   Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del dipendente, le ferie possono essere fatte godere entro il 31 luglio dell'anno successivo.
   Trascorso tale termine, le ferie stesse possono essere disposte d'ufficio.

4. Il riposo annuale per ferie ha normalmente carattere continuativo. Le ferie devono essere fruite secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare svolgimento dell'attività, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti.

5. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e non godute per specifiche esigenze di servizio o per comprovate cause di forza maggiore. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.

6. Per eccezionali esigenze di servizio l'Ente può rinviare o anche interrompere le ferie, fermo il diritto da parte del dipendente di fruire delle ferie stesse, o di completarne il godimento nello stesso anno in cui si riferiscono le ferie e comunque entro il limite temporale previsto nel precedente 3° comma, e di ottenere il rimborso delle eventuali spese che egli dimostri di avere sostenuto nella circostanza, nonché il rimborso delle spese di viaggio

7. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo che per i dipendenti che cessino dal servizio per eventi non prevedibili senza aver potuto usufruire delle ferie relative all'anno solare in cui è avvenuta la cessazione, nonché per quei dipendenti che cessino dal servizio senza aver potuto usufruire - per motivate specifiche esigenze di servizio ovvero per documentate cause di forza maggiore - delle ferie maturate e non godute al momento della cessazione.

8. Saranno eventualmente stabiliti, previa contrattazione decentrata al livello di singola sede di lavoro dell'Ente uno o più periodi di ferie collettive per l'effettuazione di attività di manutenzione o per altre particolari esigenze di funzionamento della sede di lavoro stessa.

ART. 19

ASSENZE

Il dipendente che si assenti dalla propria sede di lavoro, per ragioni di servizio o per motivi personali, deve preventivamente essere autorizzato dal Responsabile dell'Unità di appartenenza.

ART. 20

PERMESSI

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:

   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: complessivamente otto giorni all'anno;

   - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nascita dei figli : tre giorni consecutivi per evento nel limite di 5 giorni complessivi per anno;

   A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, fino a tre giorni di permesso complessivi, anche frazionabili, per particolari esigenze di carattere personale o familiare.

2. Ove contragga matrimonio, il dipendente ha titolo ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

3. Al personale classificato esposto di categoria "A", ai sensi del D.lgs. n. 230/1995, verrà annualmente concesso un periodo continuativo di ferie aggiuntive di 15 giorni. Tale periodo viene ridotto proporzionalmente in relazione ai periodi di mancata effettiva esplicazione di detta attività nel corso dell'anno.

4. Il dipendente può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione, con possibilità di recuperare le ore non lavorate nei limiti di 3 ore giornaliere e 36 ore annuali. Il recupero deve avvenire entro il mese successivo.
   In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

5. Il dipendente dovrà comunicare all'Ente gli elementi necessari a verificare che ricorrano le condizioni perché possa usufruire di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 21

DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali. I permessi di cui sopra sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversari.

2. Per la concessione dei permessi di cui al comma precedente i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti.

3. Qualora le richieste superino il tre per cento delle unità in servizio all'inizio dell'anno, potranno essere predisposte graduatorie dei richiedenti anche per rispettive sedi da definirsi in sede di contrattazione decentrata nei limiti di detta percentuale complessiva .

4. Il personale interessato ai corsi di cui al precedente comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Con norme attuative saranno definite le modalità di applicazione ai dipendenti delle disposizioni legislative in materia di accesso ai dottorati di ricerca.

6. I permessi previsti dal presente articolo non potranno essere concessi al dipendente in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di laurea che intenda conseguire un ulteriore diploma o laurea.

ART. 22

ASPETTATIVA

1. Al dipendente non in prova può essere concesso, sempreché non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi familiari o personali fino al massimo di un anno senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e dell'indennità di fine rapporto.

2. Il dipendente ha diritto di usufruire di periodi di aspettativa previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 23

CONGEDI PER MOTIVI DI STUDIO O DI RICERCA SCIENTIFICA O DI COLLABORAZIONE INDUSTRIALE

1. Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale, allo scopo di recarsi presso istituti, laboratori o società italiane o estere, nonché presso istituzioni nazionali, internazionali o comunitarie, di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili per un uguale periodo, previa valutazione dell'interesse dell'Ente alla concessione dei congedi stessi.

2. Ove ricorrano particolari motivi di interesse per l'Ente, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, sino a dieci anni, eventualmente prorogabile per un periodo di sei.

3. Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare degli emolumenti riservatigli a qualsiasi titolo dall'organismo ospitante.
   Ove tale trattamento risulti inesistente, ovvero di misura inferiore a quello erogatogli dall'ENEA al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente potrà usufruire, qualora ricorrano specifici interessi dell'Ente, rispettivamente della conservazione della sola retribuzione complessiva mensile oppure di una retribuzione ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.

4. Nel caso di congedo, senza retribuzione o con ridotta retribuzione, l'Ente provvederà al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, se dovuti, nel rispetto della normativa in materia.

5. I periodi di tempo trascorsi in congedo ai sensi del presente articolo sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.

ART. 24

MALATTIA E INFORTUNIO

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.
   Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti, l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 62 comma 1 del presente contratto.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

   a) intera retribuzione fondamentale mensile, comprese le indennità pensionabili ove spettanti, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.
   Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di cui all'art. 30.
   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

7. Qualora l'assenza è conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio che determinino una inidoneità anche temporanea spetta al dipendente la retribuzione di cui al comma 5 lett. a) sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità totale al lavoro.

8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Le certificazioni devono essere prodotte per assenze di durata superiore a tre giorni.

9. L'Ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente.

13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 5, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

ART. 25

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la necessità di sottoporsi a terapie salva vita, la condizione di portatore di handicap o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

   a) in caso di assenze dovute al ricovero presso strutture specializzate l'Ente riconosce al dipendente il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del ricovero stesso; per il periodo eccedente quello di trattamento con retribuzione intera, compete la retribuzione ridotta alla metà sino al termine del ricovero;
   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto di recupero;
   c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
   d) utilizzazione del dipendente in attività diverse da quelle abituali e compatibili con il livello di inquadramento posseduto quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il 2° grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. Per i dipendenti portatori di handicap e in particolari condizioni fisiche l'Ente provvederà a:

   a) individuare, al fine della loro rimozione, gli ostacoli che limitano l'accesso e la libera utilizzazione degli ambienti di lavoro;

b) definire le modifiche strutturali e organizzative atte a garantire la piena integrazione produttiva dei lavoratori invalidi.

4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.

ART. 26

TUTELA DEI DIPENDENTI CHE NECESSITANO DI RECUPERO SOCIALE

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza o alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le medesime misure di sostegno di cui al 1° comma punti a), b), c), d) e 2° comma dell'articolo 25.

2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione per i dipendenti affetti da tossicodipendenza le disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 27

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 61 del D.lgs. 29/1993 e successive modificazioni secondo gli indirizzi applicativi di cui alla circolare n. 12/1993 del Dipartimento della Funzione Pubblica e nell'osservanza delle linee guida definite dalla legge 125/1991, allo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini, vengono rinnovate, entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, le nomine dei componenti il Comitato per le Pari Opportunità (CPO). Scopo del CPO è quello di promuovere l'adozione di azioni positive per le dipendenti di sesso femminile al fine della realizzazione di pari opportunità e di verificarne l'applicazione.

2. Il Comitato, quale Organo della Direzione dell'Ente unico per entrambe le aree separate di contrattazione, deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, questioni di parità e pari opportunità. A tal fine svolge un ruolo di studio, di proposizione, di consultazione e di partecipazione ai momenti decisionali nell'ambito delle materie e dei compiti di sua competenza.

3. Il Comitato per le pari opportunità è composto come segue:
   a) da 9 componenti designate dall'Ente anche sulla base di autocandidature, tra le quali dipendenti esperte in campo giuridico, statistico, sociologico e di gestione delle risorse umane, nonché dal Responsabile dell'Unità Sviluppo Organizzativo della Funzione Centrale Personale e Sviluppo Organizzativo;

b) da 5 componenti designate dalle Organizzazioni Sindacali maggioritarie all'interno dell'Ente tra quelle firmatarie il presente contratto;
c) da 5 componenti dell'ENEA elette dalle dipendenti dell'Ente nell'ambito di liste presentate da un numero non inferiore a 100 lavoratrici.

Le componenti sia elette che designate, non potranno far parte del CPO per più di due mandati consecutivi della durata ciascuno di 4 anni.

4. Il Comitato, nella sua prima composizione costituita sulla base delle designazioni di cui ai punti a) e b) del comma 3, entro 30 giorni dalla nomina indice le elezioni dei componenti di cui al punto c) del medesimo comma, secondo il Regolamento Elettorale già deliberato dal CPO nel 1992 modificato al fine di assicurare un'equilibrata rappresentanza delle due aree contrattuali.

5. Il Comitato, all'atto dell'insediamento nella sua composizione definitiva, elegge la Presidente fra le componenti designate dall'Ente.
Il CPO nomina, altresì, la Segretaria fra tutti i componenti del CPO, adottando in via preliminare il Regolamento approvato con delibera del Presidente ENEA n. 417/93P.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 73 comma 3 lettera g) del presente contratto, la Direzione dell'ENEA, valutate le proposte di azioni positive presentate dal CPO e sentite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, in conformità a quanto previsto dall'art. 76 del presente contratto, sulle modalità di attuazione provvederà a dare esecuzione a dette azioni, la cui applicazione sarà verificata dal CPO.

7. Il Comitato predispone ogni anno una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate nell'anno che viene trasmessa, tramite la Direzione dell'Ente, alla Funzione Pubblica.

8 Gli oneri connessi al supporto e funzionamento del Comitato sono a carico dell'ENEA.

9. Nell'appendice legislativa del presente CCL sono inserite tutte le disposizioni, raccomandazioni e leggi, in materia di pari opportunità sia nazionali che comunitarie.

ART. 28

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

1. Al personale si applicano le disposizioni di legge per la tutela delle lavoratrici madri (legge 30.12.1971 n.1204 e relativo regolamento di esecuzione - D.P.R. 25.11.1976 n.1026), con le successive modificazioni ed integrazioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903.
2. Durante la gestazione ed il periodo successivo alle lavoratrici si applicano, altresì, le disposizioni di cui all'art. 69 del D.lgs. 230/1995.

3. Per il primo mese di astensione facoltativa dal lavoro, prevista per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, dall'art.. 7, comma 1 della legge n.1204/1971, integrata dalla legge n. 903/1977, spetta la retribuzione fondamentale mensile ridotta del 20%.

PARTE QUINTA

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 29

RETRIBUZIONE MENSILE

1. La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci :

A) - **Trattamento fondamentale**

a) Retribuzione minima del livello base 9.0 e dei livelli differenziati 9.1 e 9.2 secondo gli importi riportati nell'Allegato B al presente Contratto ;
b) Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (EAR) attribuito secondo le modalità e gli importi di cui al successivo art. 30;
c) Superminimo ;
d) Indennità di contingenza congelata nei valori in atto al 31 dicembre 1991.

La somma di tutte le componenti è definita "retribuzione fondamentale mensile".

B) - **Trattamento Accessorio**

a) Indennità di responsabilità
b) Compensi per il lavoro straordinario e altre indennità contrattuali;
c) Premi di produttività collettiva ed individuale;
d) Indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

La somma di tutte le componenti relative al trattamento fondamentale ed accessorio è definita "retribuzione complessiva mensile".
Al personale, ove spettante, è corrisposto un assegno per il nucleo familiare ai sensi della Legge 13/5/88 n° 153 e successive modificazioni.

2. Ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto continuano ad essere corrisposti gli aumenti biennali di anzianità congelati al 31 dicembre 1987, nonché l'Elemento Distinto di Retribuzione (E.D.R.) di cui all'art. 28 comma 3 lettera d) del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1982.

ART. 30

ELEMENTO AGGIUNTIVO DI RETRIBUZIONE

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto sono soppressi gli istituti denominati Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.) ed Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.).

2. Fatto salvo quanto espressamente contemplato dall'Art. 91 (Norme transitorie), al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto è attribuito l'Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) nelle misure di seguito indicate:

- personale con profilo di:

• ricercatore-tecnologo • esperto di amministrazione-gestione o operazione	i valori di E.A.P. e di E.V.E. in godimento alla data di stipula del presente C.C.L.

- personale con profilo di:

• professionista	i valori di E.A.P. e di E.V.E., in godimento alla data di stipula del presente C.C.L., incrementati dalla data medesima, dei seguenti importi

Livello	Importo
9.2	230.000
9.1	195.000
9.0	160.000

Restano altresì acquisiti come Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) i ratei di E.V.E. maturati alla data di stipulazione del presente contratto.

3. Al personale assunto in data successiva alla stipula del presente C.C.L. nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 vengono attribuiti i valori di E.A.R. in funzione del profilo professionale come riportato nella tabella seguente :

	Ricercatore Tecnologo	Professionista	Esperto di Amministrazione-Gestione o Operazione
9.2	500	350	205
9.1	370	260	150
9.0	260	180	100

4. I valori di E.A.R. di cui ai commi 2 e 3 saranno rideterminati al termine del periodo di maturazione secondo le modalità e gli importi riportati nell'art. 32 e nell'Allegato E al presente contratto.

I valori di E.A.R. attribuiti sono utili ai fini dei trattamenti di previdenza e di fine rapporto nonché della 13^ mensilità.

ART. 31

AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA

1. Le retribuzioni minime dei livelli professionali, come stabilite dall'Allegato B al C.C.L. ENEA 31.12.1988-30.12.1991, previo conglobamento dell'elemento retributivo di cui all'art. 7 del D.L. 19 settembre 1992 n. 384 convertito con la legge 14 novembre 1992, n. 438, sono incrementate, a regime, delle misure mensili lorde sotto specificate.

9.2	426.000
9.1	309.000
9.0	242.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

9.2	257.000
9.1	186.000
9.0	146.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale che, pertanto, cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

5. Nell'Allegato B al presente C.C.L. sono riportati i valori del livello base 9.0 e dei livelli differenziati 9.1 e 9.2 in vigore dal 1° dicembre 1995.

ART. 32

PROGRESSIONE PROFESSIONALE

1. In corrispondenza dello sviluppo dell'esperienza e della professionalità, conseguente al regolare svolgimento nel tempo delle funzioni assegnate, al personale è attribuito un incremento stipendiale differenziato da computare nell'E.A.R., secondo i tempi e gli importi riportati nell'allegato E al presente contratto.

Al relativo finanziamento si provvede con una somma corrispondente al 90% dell'ammontare delle risorse destinate, dalla previgente disciplina contrattuale, alla corresponsione dell'Elemento di Valorizzazione dell'Esperienza (E.V.E.).

2. L'attribuzione degli incrementi stipendiali potrà essere acquisita al termine del periodo previsto dal sopracitato allegato E sulla base dell'accertato utile svolgimento delle attività cui il dipendente è preposto e dell'apporto "quali-quantitativo" espresso in relazione al contenuto della posizione di lavoro ricoperta.

   In particolare non potranno essere attribuiti incrementi stipendiali qualora il dipendente, nel periodo di maturazione, sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio o della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni.

   L'attribuzione dell'incremento stipendiale potrà essere ritardato per mancata maturazione dei requisiti richiesti nelle fattispecie seguenti :

   a) periodi di lavoro effettivamente prestati ;
   b) applicazione della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a 10 giorni.

3. Qualora durante il periodo di maturazione il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello verranno attribuiti gli incrementi stipendiali di cui al comma 1 riferiti al livello di provenienza e ridotti del 50%.
   In fase di prima applicazione si procederà alle suddette riduzioni anche per il personale interessato dall'attribuzione di passaggi di livello/gradino con decorrenza 1° gennaio 1997.

4. I periodi trascorsi in posizioni per le quali le leggi vigenti e le norme contrattuali prevedono la valutazione come servizio effettivo sono considerati utili ai fini del presente articolo.

ART. 33

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI

L'entità complessiva delle risorse finanziarie per il biennio economico 1994-1995 per i superminimi e pari allo 0,3% del monte salari al 31.12.1993.
Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1994-1995 come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3, del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto.
La decorrenza per l'attribuzione dei superminimi non potrà essere antecedente alla data del 1° dicembre 1995.

ART. 34

DISCIPLINA PER IL FINANZIAMENTO DI TRATTAMENTI ACCESSORI

E' istituito, a livello di Ente, un fondo finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario finanziato con il contributo ordinario dello Stato, lavoro in turno, nonché alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.

L'ammontare del fondo e costituito dalla somma stanziata per il 1993 per il lavoro straordinario, ridotta dal 1/1/95 di una percentuale pari al 50%, nonché dalla somma stanziata nel bilancio 1993 per il pagamento delle indennità previste dall'allora vigente disciplina contrattuale.

ART. 35

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Allo scopo di incentivare la produttività collettiva ed individuale l'Ente provvede all'erogazione di premi per la valorizzazione dei dipendenti e del loro contributo all'efficienza organizzativa e funzionale dell'Ente.

Le risorse finanziarie necessarie possono derivare da :

- un accesso, nei limiti precisati dal prospetto redatto ai sensi degli articoli 51, comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto, ad una quota delle disponibilità definite per il rinnovo contrattuale ;
- una frazione non superiore al 20 per cento dei ricavi relativi alle prestazioni di personale derivanti dalle Entrate Programmatiche dell'Ente (diverse dal Contributo Ordinario dello Stato).

I dati di riferimento da assumere sono quelli dell'esercizio precedente.
Detto fondo è costituito a livello di Ente e le disponibilità complessive sono ripartite fra l'Area tecnico-amministrativa e l'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali contrattuali come di seguito indicato:

- per il 70% con riferimento al parametro del monte salari;
- per il 30% con riferimento al numero dei dipendenti di ciascuna area.

I compensi verranno erogati sulla base di uno o più dei seguenti criteri:

a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;

c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno della unità di appartenenza e tra unità di appartenenza diverse;
d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

2. Le modalità per l'attuazione saranno definite con determinazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale. La deliberazione dell'Ente diventa operativa contestualmente con l'approvazione ministeriale del Bilancio Preventivo dell'Ente di ciascun esercizio. I risultati delle operazioni saranno portati a conoscenza delle OO.SS. firmatarie.

3. La gestione di una quota delle risorse complessive può essere affidata a ciascuna unità funzionale per la realizzazione di obiettivi definiti localmente sulla base di priorità, indirizzi e limiti stabiliti a livello di Ente.

ART. 36

RIASSEGNAZIONE FONDI TRATTAMENTI ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

1. Nel periodo di vigenza contrattuale qualora le somme stanziate dal fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori, del fondo per l'incentivazione della produttività collettiva ed individuale e del fondo per l'indennità di responsabilità non siano state impiegate nei relativi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

2. Le eventuali eccedenze del fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori sono utilizzate per finanziare il fondo per la produttività collettiva e individuale e il fondo per l'indennità di responsabilità.

ART. 37

VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE COMPLESSIVE

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del Contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art.52, comma 3, del Decreto legislativo n° 29/93, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30/12/91 n° 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

ART. 38

RETRIBUZIONE ORARIA

Dalla data di entrata in vigore dell'orario di lavoro di 37 ore settimanali, la retribuzione (quota) oraria è determinata dividendo la retribuzione fondamentale mensile per 162,8.

ART. 39

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE IN CASO DI ATTRIBUZIONE DI UN LIVELLO DIFFERENZIATO E DI PASSAGGIO DI AREA

1. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 91 (Norme transitorie) all'atto dell'attribuzione di un livello differenziato sarà corrisposta la retribuzione minima del nuovo livello differenziato nonché un importo di E.A.R. pari a quello in godimento incrementato dei seguenti valori :

	Ricercatore Tecnologo	Professionista	Esperto di Amministrazione-Gestione o Operazione
Da 9.1 a 9.2	130.000	90.000	55.000
Da 9.0 a 9.1	110.000	80.000	50.000

2. Al personale in servizio nell'Area Tecnico Amministrativa che, in data successiva alla stipulazione del presente contratto, a seguito di concorso ottiene l'accesso nell'Area Dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali viene attribuito l'importo di E.A.R. definito al punto 3 dell'art. 30.
Qualora l'importo risultante dalla somma della retribuzione minima e dell'E.A.R. in godimento risultasse superiore all'importo risultante dalla somma della retribuzione minima del livello 9.0 e del valore di E.A.R. di cui al punto 3 dell'art. 30 la differenza fra i due importi viene conservata dal dipendente sotto forma di E.A.R.

ART. 40

INDENNITÀ DI SEDE DISAGIATA

1. Ai dipendenti con sede di lavoro presso i Centri del Brasimone, della Trisaia e di Saluggia, spetta una indennità mensile pari a:
L. 130.000 per il C.R. Brasimone;
L. 65.000 per i C.R. Trisaia e Saluggia.

2. Per periodi di assenza superiori ai 15 giorni l'indennità viene proporzionalmente ridotta.

ART. 41

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Al dipendente "reperibile" per eventuali prestazioni oltre il normale orario di lavoro entro un'ora dalla chiamata spetta un'indennità da erogarsi nelle misure, con le modalità e nei limiti di seguito precisati.

2. Le prestazioni che costituiscono presupposto per la effettuazione di turni di reperibilità devono attenere ad attività dirette a preservare i lavoratori dei Centri e le popolazioni a questi limitrofe dai rischi di insorgenze imprevedibili connesse al funzionamento degli impianti e che possono avere anche conseguenze di danno patrimoniale per l'Ente.

   Per tale circostanza va assicurata la possibilità di disporre di squadre di personale reperibile per eventuali specifiche emergenze che possono aver luogo in uno qualunque degli impianti siti in ciascun Centro (e quindi non organizzate per singoli impianti o attività) tale da assicurare, nel caso in cui sia indispensabile il ricorso a corpi esterni istituzionalmente investiti delle azioni richieste da specifiche emergenze, un primo intervento atto a limitare il rischio insorto e l'eventuale assistenza specifica ai corpi predetti.

3. L'obbligo di reperibilità deve ritenersi compreso nella funzione assegnata al dirigente , in relazione al livello di responsabilità che a tale funzione si connette, con la conseguente esclusione, nei suoi confronti, del trattamento economico accessorio quale è stabilito nel successivo comma 6.

4. I dipendenti turnisti di cui all'art. 15 del presente contratto, salvo deroghe preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, non possono essere comandati ad effettuare turni di reperibilità.

5. Con circolare del Direttore Generale, da emanarsi entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto sentite le OO.SS. firmatarie, saranno stabiliti, per ciascuna delle attività di cui al precedente comma 2, i criteri e le modalità organizzative ai quali attenersi con riferimento alle figure professionali ed alle funzioni implicate ed in relazione agli eventuali mutamenti intervenuti nei programmi dell'Ente, nella determinazione dei turni di reperibilità.

6. L'ammontare dell'indennità da corrispondere al personale "reperibile" è il seguente:

   a) per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate di sabato, domenica, festive o considerate tali per riposo compensativo, ed in particolari periodi dell'anno preventivamente indicati dall'Ente, sentite le OO.SS. firmatarie (periodi estivi, natalizi, pasquali) L. 35.000;

   b) per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate lavorative (escluso il sabato o la rispettiva giornata di riposo compensativo per il personale turnista) L. 17.500.

7. Al dipendente reperibile per eventuali prestazioni da svolgere fuori del normale orario, e con inizio entro sei ore dalla chiamata, spetta una indennità nelle misure ridotte del 50% rispetto a quelle previste al precedente comma.

8. In caso di intervento a seguito di chiamata, al dipendente verrà corrisposta l'indennità "chilometrica" di cui all'art. 48, comma 9, ed un compenso per le ore effettivamente prestate di importo pari alla retribuzione oraria maggiorata :

   del 50% per il lavoro straordinario feriale
   del 70% " " " festivo e notturno
   del 90% " " " festivo notturno

9. Di norma, nell'arco dell'anno, il dipendente non può essere comandato ad effettuare in media più di cinque turni di reperibilità al mese con riferimento a quelli previsti al comma 1 e dieci turni di quelli di cui al comma 7 .

10. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, trimestralmente, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.

    Al fine di contenere quanto più possibile il ricorso al trattamento in questione verranno effettuate a livello decentrato, riunioni periodiche per verificare l'entità del fenomeno e individuare, ove necessario, ipotesi operative che consentano il raggiungimento di tale obiettivo.

    L'Ente in relazione alla limitazione mensile di cui al 9° comma del presente articolo si impegna ad attivare sollecitamente nei Centri corsi di formazione ed aggiornamento.

ART. 42

INDENNITÀ PER DISAGIO AMBIENTALE

1. Ai dipendenti compete una indennità per le attività svolte in modo continuativo in ambienti particolari comportanti un obiettivo disagio psico-fisico o una particolare gravosità del lavoro che non possono essere ulteriormente ridotti, dovuti:

   a) alle particolari condizioni ambientali quali illuminazione esclusivamente artificiale, micro-clima, prolungata permanenza in alta montagna, miniere o in condizioni simili, rumorosità, presenza di tossici convenzionali che, pur rientrando nei limiti previsti come accettabili" dagli organismi tecnici e scientifici nazionali ed internazionali, sono comunque fonte di disagio;

   b) al tipo di attività svolta che può comportare un notevole impegno fisico o psichico quale ad esempio: lavoro in posizioni obbligate, attività fisiche ripetitive;

   c) alle specifiche attività che possono comportare contatti e/o manipolazioni di materiale biologico (escreti, secreti e liquidi biologici) o di animali da laboratorio.

2. Sulla base dei suddetti fattori sono individuate le misure qui di seguito elencate, tra loro non cumulabili:

   - L.75.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorrono simultaneamente le condizioni contemplate ai punti a) e b) del precedente comma;

- L.40.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorre la condizione di cui al punto c) del precedente comma;

- L. 30.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorre solo una delle condizioni indicate rispettivamente ai punti a) e b) del precedente comma.

3. L'indennità non viene corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

4. L'ammissione di altre situazioni lavorative, ivi comprese quelle riguardanti lo svolgimento di attività presso organismi esterni, che danno titolo, sulla base dei presupposti di cui al primo comma, alla presente indennità, sarà disposta dal Direttore Generale previo esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.

5. I valori di cui al comma 2 entreranno in vigore non appena completato l'esame congiunto con le OO.SS. firmatarie a livello locale relativamente all'individuazione delle specifiche situazioni lavorative che danno titolo alla fruizione dell'indennità in oggetto.
Nel frattempo l'indennità viene erogata nei valori e per le situazioni lavorative previste dalla previgente normativa.

6. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.
Le Parti convengono, altresì, di effettuare, a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno.

ART. 43

INDENNITÀ' PER USO INDUMENTI PROTETTIVI

1. Al dipendente che indossi, per norme di protezione contro le radiazioni o per altre prescrizioni di sicurezza, indumenti protettivi di lavoro compresi nella tabella seguente, viene corrisposta una indennità oraria nei limiti e nelle misure indicate per ciascuna classe:

CLASSE A

Descrizione indumenti	importo
* Autorespiratore + doppia tuta in plastica + maschera facciale	L. 2.300/h
* Tuta protettiva pneumatica (Frogman)	L. 2.300/h
* Tuta in gomma e plastica e maschera facciale	L. 2.300/h
* Equipaggiamento subacqueo completo di respiratore	L. 2.300/h

CLASSE B

* Maschera facciale + doppia tuta in tela	L. 1.725/h
* Maschera facciale + tute particolari o altri indumenti	L. 1.725/h
* Maschera a filtro con visiera di plastica e tuta di plastica	L. 1.725/h

CLASSE C

* Maschera facciale, maschera a filtro	L. 1.150/h
* Doppia tuta sigillata senza maschera	L. 1.150/h
* Tuta o cappotto coibentati o di pelle cromata con casco, occhiali e guanti	L. 1.150/h

2. Qualora nell'ambito delle singole giornate lavorative gli indumenti di cui sopra vengano usati per porzioni di tempo inferiori all'ora, le porzioni stesse verranno sommate ed il risultato di tale somma verrà arrotondato all'ora superiore.

3. In relazione alle operazioni di cui al 1° comma, ai fini dell'erogazione dell'indennità, sono fissati i seguenti limiti orari mensili classi A e B 20 ore, classe C 30 ore.
Il superamento dei suddetti limiti può essere autorizzato in casi del tutto eccezionali che richiedano interventi continuativi.

4. Alla luce della nuova disciplina introdotta dal decreto legislativo 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni verrà effettuato un esame congiunto con le OO.SS. firmatarie allo scopo di procedere ad una revisione della normativa di attuazione dell'intera materia avuto particolare riguardo alle tipologie degli indumenti protettivi attualmente in uso nell'Ente.

ART. 44

INDENNITÀ DI OPERAZIONE DI IMPIANTI NUCLEARI

1. Al personale addetto alla operazione degli impianti nucleari di ricerca e per il trattamento di rifiuti radioattivi di cui al D.lgs. 230/1995, munito dell'attestato di idoneità per la direzione tecnica o della patente di abilitazione di 1° grado (supervisore) o di 2° grado (operatore), ai sensi del D.P.R. 1450/1970, viene concessa, con decorrenza non anteriore alla data di stipula del presente C.C.L., una indennità mensile di operazione nella misura del 10% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza.

2. Tale indennità compete, altresì, agli esperti qualificati incaricati della sorveglianza fisica e della protezione degli impianti di cui al comma 1.

3. Tale indennità compete inoltre, nella misura del 5% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza al personale addetto all'operazione degli impianti di cui al comma 1 previsto nei Regolamenti di esercizio di cui all'art. 47 del D.P.R. 185/64 ; compete inoltre al personale addetto alle operazioni degli impianti di cui all'art. 55 del medesimo D.P.R.

ART. 45

INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

1. Al personale inquadrato nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 può essere attribuita una indennità accessoria mensile lorda revocabile di importo variabile tra £. 200.000 e £. 500.000 finalizzata a remunerare particolari posizioni di responsabilità e specialistiche.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 l'Ente individua il periodo di riferimento, le posizioni organizzative, le funzioni di responsabilità specialistiche alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria tenendo conto dei seguenti criteri:

   - livello di responsabilità;
   - complessità e ampiezza delle competenze attribuite con atto formale per l'espletamento di funzioni di direzione e di coordinamento di strutture organizzative.

   Con lo stesso provvedimento l'Ente definirà eventuali modifiche peculiari per la verifica dell'assolvimento degli obblighi di presenza lavorativa.

3. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative ed alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate ai sensi del comma 2.

4. Per il finanziamento di detta indennità si provvederà mediante apposito fondo costituito da una quota delle disponibilità finanziarie stabilite per la definizione del contratto collettivo di lavoro relativo al biennio economico 1996/1997. L'indennità di responsabilità verra attribuita con decorrenza 1° gennaio 1997.

5 I criteri per l'attribuzione dell'indennità alle posizioni organizzative individuate dall'Ente ai sensi del comma 2 sono riportati nell'Allegato C) al presente contratto.

ART. 46

INDENNITA' SOSTITUTIVA TRATTAMENTI SPECIFICI DI ENTE

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto è istituita una indennità sostitutiva di trattamenti specifici corrisposti dall'Ente in applicazione dell'art. 13 comma 2 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991.
Gli importi precedentemente erogati in applicazione del citato disposto contrattuale sono destinati al finanziamento della suddetta indennità.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno finanziario a tutto il personale destinatario del presente contratto appartenente all'Ente nelle seguenti misure :

	Importo annuo lordo
9.2	1.130.000
9.1	920.000
9.0	760.000

ART. 47

CUMULO INDENNITA'

1. Qualora ad un dipendente vengano simultaneamente corrisposte le indennità di disagio ambientale, l'indennità per uso di indumenti protettivi e l'indennità di operazione di impianti nucleari si procede ad una riduzione pari al 40% dell'importo relativo all'indennità di minor valore.

   Qualora vengano corrisposte simultaneamente due delle indennità sopracitate si procede ad una riduzione pari al 20% dell'importo relativo all'indennità di minor valore.

2. Le riduzioni di cui al comma precedente trovano applicazione dalla data di stipulazione del presente contratto.

PARTE SESTA

TRASFERTA E TRASFERIMENTI

ART. 48

TRATTAMENTO DI TRASFERTA IN ITALIA E ALL'ESTERO

1. L'Ente in relazione alle esigenze di servizio può inviare il personale in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.

2. Il personale inviato in trasferta per esigenze di servizio è tenuto, di norma, ad effettuare il viaggio per recarsi sul luogo della trasferta nonché quello per il rientro in orari quanto più coincidenti con l'ordinario orario di lavoro.

3. Al personale in trasferta in Italia e all'estero per periodi non superiore a trenta giorni spetta il rimborso delle spese di viaggio e trasporto effettivamente sostenute ed autorizzate, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti di cui al seguente comma, nonché delle altre spese richieste per l'espletamento delle attività di servizio durante la missione (es. spese postali, telegrafiche, ecc.).

4. Per quanto concerne le spese di cui al precedente comma dovranno essere rispettati i seguenti limiti:

A) - **Alloggio**
albergo convenzionato di 1° categoria o residence

B) - **Vitto**
b.1) In Italia :
L. 120.000 giornaliere non cumulabili, con un importo non superiore a L. 80.000 per singolo pasto

b.2) All'estero :
75% dei valori riportati nella tab. B di cui al successivo comma 8.

5. Per le trasferte in Italia di durata superiore alle 16 ore, oltre al trattamento di cui al 3° comma, e dovuta una indennità forfettaria giornaliera per il disagio di dover espletare l'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro pari allo 0,75% della retribuzione minima del livello di cui all'All. B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.
Per le trasferte all'estero è dovuta, allo stesso titolo, una indennità forfettaria giornaliera per il disagio pari all'1.25% della retribuzione minima del livello di cui all'All. B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza ai valori in atto al 31 dicembre 1991.

Per le trasferte di durata inferiore alle 16 ore e superiori alle 8 ore la suddetta indennità forfettaria è pari allo 0,25% delle voci retributive sopraindicate.

6. Per trasferte in Italia di durata superiore a trenta giorni sarà riconosciuto un rimborso giornaliero forfettario di L.127.000 in sostituzione di quanto previsto al comma 3.
7. Allo scadere di ogni anno a decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto i rimborsi forfettizzati di cui al precedente comma 6 ed il massimale di cui al punto b.1) del comma 4 verranno rivalutati sulla base dei tassi di inflazione programmata .

8. Al personale inviato in trasferta all'estero per periodi di durata superiore ai 30 giorni spetta un importo giornaliero forfettario pari ai valori netti riportati nella Tab. B di cui al decreto del Ministero del Tesoro del 24 maggio 1990 concernente il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato che si rechi in missione all'estero.
Il personale dirigente e i dipendenti inquadrati nel livello differenziato 9.2 sono equiparati al personale del gruppo 3 della tabella A allegata al decreto sopracitato.
I dipendenti inquadrati nel livello base 9.0 e nel livello differenziato 9.1 sono equiparati al personale del gruppo 4 della tabella A sopracitata.
Gli importi verranno rivalutati a seguito dell'emanazione di nuovi decreti da parte del Ministero del Tesoro.

9. Al dipendente inviato in missione nell'ambito del territorio nazionale può essere autorizzato l'uso del mezzo proprio di trasporto, con la corresponsione a titolo di rimborso spese di una indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo di un litro di benzina super (rilevato trimestralmente in Italia), ove sia richiesto da particolari modalità di effettuazione della trasferta stessa non essendo disponibili mezzi di trasporto forniti dall'Ente. Per missioni all'estero si potrà consentire l'uso del mezzo proprio in casi eccezionali e per particolari esigenze di servizio debitamente autorizzati dal Direttore Generale.
Per tali circostanze, che dovranno risultare in modo esplicito nell'autorizzazione, l'Ente stipulerà un'apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti come sopra autorizzati, limitatamente al tempo strettamente necessario per la esecuzione delle prestazioni di servizio oggetto della missione.

ART. 49

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1. Il trasferimento di sede di lavoro per esigenze di servizio che comporti cambiamento di dimora abituale deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore a tre mesi.

2. Al dipendente trasferito per esigenze di servizio in sede di lavoro che comporti cambiamento di dimora abituale spetta il seguente trattamento:

   a) rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto per sé e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento e, per la durata del medesimo, il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti previsti dall'art. 48.

b) rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;
c) cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento;
d) integrale rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;
e) una indennità, pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 mesi ed un massimo di 12 mesi, in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro.

3. In caso di trasferimento per esigenze di servizio in sedi situate in località caratterizzate da inadeguatezza di ricettività abitativa, al dipendente interessato è riconosciuta per 5 anni, a titolo di rimborso, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso strettamente rapportata alle esigenze del nucleo familiare, in termini di almeno un vano per ciascun componente di esso.
Danno titolo al rimborso anche le spese di condominio fatta eccezione per le somme relative al riscaldamento, al telefono, alla luce, al gas e all'acqua nel limite massimo mensile di 1/8 del canone locativo determinato in conformità alle vigenti disposizioni di legge.
Al dipendente interessato verranno altresì rimborsate le spese sostenute per la registrazione del contratto di locazione e degli eventuali allacciamenti per il telefono, la luce, il gas e l'acqua.

ART. 50

TRATTAMENTO DI SEDE ALL'ESTERO

1. Il personale può essere trasferito presso sedi estere per un periodo non superiore a 2 anni, prorogabile per ulteriori periodi sempre non superiori a 2 anni ciascuno.
In ogni caso la permanenza all'estero presso una o più sedi non può superare complessivamente 8 anni nell'intera vita lavorativa.

2. Al personale con sede di servizio all'estero, compete, in aggiunta alla retribuzione complessiva mensile, una indennità giornaliera, a titolo di contributo alle maggiori spese sostenute dal dipendente, pari a quella prevista dal comma 8 dell'art. 48 del presente contratto.

3. Al personale la cui sede di lavoro viene trasferita all'estero, spetta altresì il trattamento di trasferimento di cui all'art. 49.

4. L'indennità di cui al comma 2 viene corrisposta anche durante i periodi di ferie.

5. Al personale con sede di servizio all'estero spetta, in ogni biennio, il parziale pagamento delle spese di viaggio per il godimento delle ferie in Italia anche per i familiari a carico conviventi. Il relativo diritto è acquisito dopo 18 mesi di permanenza effettiva nella sede estera, ancorchè i viaggi siano stati effettuati precedentemente. Le spese predette sono rimborsate per il percorso dalla sede estera fino alla precedente sede in Italia e viceversa, nella misura di 2/3 per il personale in servizio in paesi europei e di 4/5 per il personale in servizio presso altri paesi.

6. Durante le assenze per gravidanza e puerperio e per i periodi di aspettativa o congedo previsti dal presente contratto la corresponsione dell'indennità viene sospesa.

7. Il personale, che per ragioni di servizio dalle sedi all'estero venga chiamato temporaneamente in Italia, conserva per un periodo massimo di 10 giorni oltre quelli previsti per il viaggio, l'intera indennità di cui al 2° comma. L'indennità stessa è ridotta della metà per il periodo successivo che non può superare in ogni caso i 30 giorni e cessa dopo tale termine. Durante i predetti periodi viene inoltre corrisposto il trattamento previsto dall'art. 48 per le trasferte in Italia.

8. Al personale con sede all'estero, che debba recarsi per ragioni di servizio in altre località del paese in cui opera o in altra nazione spetta il trattamento previsto dall'art.48 per le trasferte in Italia.

9. Il limite complessivo di 8 anni di permanenza di cui al precedente comma 1 trova applicazione anche per il personale in servizio all'estero alla data di stipulazione del presente contratto. Il predetto personale nel corso dei due anni successivi alla data di stipulazione del presente contratto avrà diritto al trattamento di sede all'estero previsto dall'art. 38 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991 con riferimento ai valori giornalieri dell'allegato H in vigore alla data di stipulazione del presente contratto.

PARTE SETTIMA

DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE

ART. 51

DOVERI DEL DIPENDENTE

1 Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire al perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico, che costituiscono gli scopi istituzionali dell'Ente, con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di assicurare la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme emanate dall'Ente ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con i terzi, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente, nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere, nei rapporti interpersonali. con gli altri dipendenti e con terzi, una condotta informata ai principi di correttezza, astenendosi da atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge, dai regolamenti e dalla normativa contrattuale e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale dipendente ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

p) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'Ente con le modalità prescritte dalla normativa vigente in materia all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

s) osservare il segreto industriale nel rispetto della normativa di legge e specifica dell'Ente;

t) rendersi reperibile fuori del normale orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria delle popolazioni nonché alla salvaguardia degli impianti e dei centri dell'Ente.

ART. 52

OBBLIGO DI REPERIBILITÀ'

1. In relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria della popolazione nonché alla salvaguardia degli Impianti e dei Centri dell'Ente, i dipendenti sono tenuti, ove a ciò invitati dall'Ente con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

2. Eventuali modifiche alle vigenti normative interne in merito al tempo massimo intercorrente dal momento della chiamata entro il quale i dipendenti reperibili devono intervenire, le procedure interne per la predisposizione e l'inserimento nei turni nonché gli obblighi del personale reperibile, saranno definiti con apposite norme attuative, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

3. Al dipendente in reperibilità compete il trattamento economico di cui all'art.41.

ART. 53

INCOMPATIBILITA' DI IMPIEGHI

1. Con il rapporto di lavoro alle dipendenze dell'ENEA è incompatibile qualsiasi impiego privato o pubblico e l'esercizio di qualunque professione o industria nonché di qualsiasi attività, anche occasionale, che sia in conflitto con gli interessi ed i compiti dell'Ente.

2. I dipendenti non possono coprire cariche di consiglieri di amministrazione, di liquidatori e di sindaci di società ed enti di qualsiasi natura salvo che ciò non sia ritenuto necessario nell'interesse dell'ENEA, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato.

3. Il dipendente per il quale venga accertata l'incompatibilità è diffidato dal Presidente dell'Ente a cessare dalla situazione di incompatibilità.

4. Decorsi 15 giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata, il rapporto di impiego o di lavoro viene risolto.

5. La circostanza che il dipendente abbia ottemperato alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.

6. Ai fini della realizzazione di un pieno rapporto di collaborazione fra ENEA e Organizzazioni costituenti la rete di ricerca nazionale, i dipendenti possono essere autorizzati con provvedimento del Presidente, sentito il Direttore Generale ad accettare incarichi di insegnamento universitari per docenti a contratto di cui al D.P.R. n. 382/60.
Al dipendente è consentito optare per l'esercizio dell'incarico durante o al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora l'incarico venga svolto durante l'orario di lavoro sarà devoluto al bilancio dell'Ente la corrispondente quota di retribuzione; se l'incarico viene svolto al di fuori del normale orario il dipendente ha diritto a percepire l'intera retribuzione.

ART. 54

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con sospensione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione del provvedimento di cui all'art. 60 del presente contratto.

3. Il Presidente, su proposta del Direttore Generale, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1 può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1 della legge n. 19 marzo 1990 n. 55, come sostituito dall'articolo 1 comma 1 della legge 18 gennaio 1992 n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 55.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile di cui all'articolo 29 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 55

CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, l'entità della sanzione è determinata in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente o a terzi e del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e terzi, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   f) concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste al successivo comma 3, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro fino a trenta giorni si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le infrazioni quali:

   a) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso terzi;
   b) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, indipendentemente dal fatto che ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
   c) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'articolo 6 della l. n.300/70;
   d) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro ove applicabili;

e) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente o ai terzi;
f) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
g) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
h) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori, nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
i) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti o di terzi;
j) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
k) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
l) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente o a terzi.

4. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 56, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare.
Qualora l'Ente venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 56, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

5. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del primo capoverso del comma 8 è attivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

6. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa ed il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 56

SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 51 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione previo procedimento disciplinare, della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a trenta giorni ove non si verifichino fattispecie di gravità tale da configurare l'applicazione dell'art.60.

2. L'Ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'Ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini di quanto previsto al comma 2, comunica, entro trenta giorni, all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.
   In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'Ente individua, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari; l'articolazione organizzativa e le specifiche funzioni di detto ufficio verranno disciplinate in modo da assicurare, sia nella fase istruttoria che decisionale, determinate garanzie di imparzialità.
8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione indicata nel comma 1 del presente articolo, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 55. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. Per quanto concerne l'applicazione delle procedure di conciliazione si rinvia ai commi 7 e 8 dell'art. 59 del decreto legislativo n. 29/93.
10. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile, nelle ipotesi di cui al comma 1, può essere ridotta di un terzo ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione, né il tentativo di conciliazione.
11. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
12. Il provvedimento di cui al comma 1 non solleva il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.
13. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993.

ART. 57

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con sospensione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

PARTE OTTAVA

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 58

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:

   a) per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.lgs. 503/1992;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente
   c) per decesso del dipendente ;
   d) per recesso da parte dell'Ente.

2. L'Ente può, altresì, procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro qualora:

   a) il dipendente assente per malattia superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 24, commi 1 e 2;
   b) il dipendente non ottemperi, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Ente a far cessare la situazione di incompatibilità di impieghi di cui all'art. 53;
   c) il dipendente superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di aspettativa contrattualmente previsti;
   d) il dipendente si renda responsabile di violazione dei doveri di comportamento, secondo quanto previsto nell'art. 60.

ART. 59

OBBLIGHI DELLE PARTI

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 58 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente questi deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 62.

ART. 60

RECESSO DA PARTE DELL'ENTE

1. Nel caso di recesso dell'Ente ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, lo stesso deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nel caso previsto dal comma 2 l'Ente, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dipendente per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Il dipendente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio di conciliazione di cui al successivo art.61.

5. Il dipendente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5 della legge n. 300 del 1970.

ART. 61

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso agli atti applicativi dell'art.60 del vigente C.C.L. il dipendente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e istituite ai sensi dell'art.59, del D. Lgs n. 29 del 1993.

2. Il dipendente ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che cotituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al Collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'Ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dipendente ricorrente e l'Ente designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

5. Il dipendente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'Ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente che lo rappresenta entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

7. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il dipendente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Ente un indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dipendente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

    7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
    6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
    5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
    4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
    3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
    2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

12. Le mensilità di cui ai commi 10 e 11 sono corrisposte in misura pari alla retribuzione fondamentale mensile.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro dipendente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre un anno dalla data della sua stipulazione, il Collegio dispone la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11 qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art.69 del D.Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 62

TERMINI DI PREAVVISO

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue :

   a) 4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 2 anni ;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre .

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti della metà.

3. In caso di decesso del dipendente l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

4. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fondamentale mensile.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro sia dall'inizio sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

ART. 63

NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro e in particolare :

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua ;
   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

PARTE NONA

AMBIENTE DI LAVORO

ART. 64

AMBIENTE DI LAVORO

In connessione con il prioritario rilievo che assume la tutela della salute dei dipendenti sui luoghi di lavoro, l'ENEA - avuto riguardo alle disposizioni di legge e/o alle direttive comunitarie in materia, in particolare per ciò che concerne l'effettuazione dei controlli sanitari obbligatori - provvede all'adozione di ogni più idonea iniziativa finalizzata a garantire una sempre più efficace azione di tutela della salute dei lavoratori, con particolare riferimento a quanto previsto dal D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni.

In tale contesto, in relazione anche a quanto disposto dal D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni, costituiscono strumenti idonei a concorrere ad una efficace opera di prevenzione dei rischi, protezione della salute dei lavoratori e tutela dell'ambiente di lavoro:

A. DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per ogni Sede di lavoro è elaborato un documento, custodito dall'Ente, contenente:

- la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

B. CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO - DOCUMENTO SANITARIO PERSONALE

Per ogni dipendente sottoposto a sorveglianza sanitaria a norma dei D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni, D.lgs. 230/1995, D.P.R. n. 303/1956, D.P.R. n. 1124/1965, D.lgs. n. 277/1991 e altre normative in materia, e per altri dipendenti - per i quali in ragione di particolari attività svolte, l'Ente sentite le OO.SS. firmatarie, ritiene debba ugualmente provvedersi ad un controllo medico - viene istituita, a seconda della specifica normativa, una "cartella sanitaria e di rischio", ovvero un "documento sanitario personale".

La cartella o il documento di cui al comma precedente sono istituiti ed aggiornati dal medico competente/autorizzato sotto la propria responsabilità, custoditi dall'Ente e posti, a richiesta del dipendente, a sua disposizione.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, copia della "cartella sanitaria" o del "documento" sarà consegnata al dipendente.

C. REGISTRO INFORTUNI

Presso ogni Unità produttiva a cura del Servizio del Personale, viene istituito un "registro infortuni" nel quale vengono annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni compreso quello dell'evento.
Il registro infortuni deve essere tenuto a disposizione degli Organi di Vigilanza e delle OO.SS. firmatarie e conservato per alméno quattro anni dall'ultima registrazione.

D. RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

In attuazione di quanto disposto dagli artt. 18, 19 e 20 del D.lgs. 626/1994 e successive modifiche, i dipendenti, attraverso il/i rappresentante/i per la sicurezza, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

E. VISITE MEDICHE

Un lavoratore che abbia operato come lavoratore esposto ai sensi del D.lgs. 230/1995 è sottoposto, previo suo consenso o richiesta, agli accertamenti sanitari periodici, per un periodo di 48 mesi dopo la cessazione (anche se intervenuta per estinzione del rapporto di lavoro) dell'attività che abbia comportato la esposizione, anche se il Medico non abbia disposto in tal senso.

PARTE DECIMA

TRATTAMENTI DI PREVIDENZA ED ASSICURATIVI

ART. 65

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

1. Il personale neo-assunto dell'ENEA è iscritto, per quanto concerne il trattamento di previdenza, all'I.N.P.D.A.P. Resta salva la possibilità all'atto dell'assunzione per il personale già iscritto ad altri istituti previdenziali di optare, ove le disposizioni legislative lo consentano, per l'iscrizione all'I.N.P.D.A.P. o ad altri istituti previdenziali..

2. I dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, usufruiscono del trattamento integrativo di previdenza in forma assicurativa in essere presso l'ENEA, conservano il trattamento stesso nel valore maturato nell'ultimo mese di vigenza del precedente ordinamento in base alla relativa normativa.

3. Resta comunque impregiudicata la facoltà prevista dalle disposizioni legislative vigenti in materia di ricongiunzione o riscatto di periodi assicurativi riferiti a diversi regimi previdenziali.

ART. 66

TRATTAMENTI ASSICURATIVI

1. Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma delle disposizioni contenute nel R.D. 17 agosto 1935 n.1765 e nel D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 e successive modificazioni, è assicurato presso l'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

2. L'Ente garantirà comunque, nei limiti dei massimali previsti dall'INAIL, e sempre che non sia riconosciuto dall'INAIL stesso, un indennizzo in relazione ad invalidità permanente contratta da personale già classificato professionalmente esposto ai sensi dell'art. 9 lettera g) del D.P.R. n.185/64 e, a far data dal 1° gennaio 1996, al personale esposto di categoria "A" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 230/1995, in conseguenza di manifestazioni patologiche, qui di seguito elencate, e che in via presuntiva sono da ritenersi malattie professionali, purché l'insorgenza si verifichi entro il periodo di tempo dalla cessazione dell'esposizione, accanto a ciascuna di esse indicato:

- tumori maligni dell'osso (per rischi di contaminazione interna da radionuclidi osteotropi) 30 anni
- tumori maligni della tiroide 30 anni
- tumori maligni della mammella femminile 30 anni

- tumori maligni dei bronchi e dei polmoni (per rischi di inalazione di radionuclidi)	30 anni
- leucemie (esclusa la leucemia linfatica cronica)	30 anni
- linfomi maligni non Hodgkin	30 anni
- mieloma multiplo	30 anni
- tumori maligni dell'esofago, dello stomaco e del colon-retto	30 anni
- tumori maligni del fegato e delle vie biliari (per rischi di radiocontaminazione interna)	30 anni
- tumori maligni del rene e della vescica	30 anni
- tumori maligni della cute (escluso il melanoma) insorti su pregressa radiodermite acuta o su radiodermite cronica	30 anni

Resta fermo quanto stabilito dall'art.15 della Legge 31.12.1962 n.1860 e successive modificazioni e integrazioni.

3. Tutti i dipendenti sono coperti con apposita polizza per i rischi concernenti la responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuite ai dipendenti, esclusa la copertura della responsabilità per danni arrecati all'Ente.

4. Sarà inoltre assicurato ai dipendenti con polizza il rimborso delle spese legali e tecniche (perizie) sostenute per i procedimenti giudiziari nei quali siano incorsi, connessi all'espletamento delle mansioni ad essi affidate, sempre che il procedimento non sia stato promosso dall'Ente.

ART. 67

FONDI PREVIDENZIALI

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti comunque denominati resta in vigore fino alla concreta attuazione dei fondi di previdenza complementare previsti dal D.lgs. 21/4/93 n° 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.lgs. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

ART. 68

ASSICURAZIONI INTEGRATIVE

1 Le Parti concordano sull'opportunità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza.

2. L'Ente potrà provvedere all'attuazione di tale trattamento d'intesa con le OO.SS. firmatarie, sia stipulando direttamente idonea polizza assicurativa, che aderendo ad analoghe iniziative già poste in essere da altri Enti.

3. Le Parti convengono che le modalità di adesione ed i criteri relativi alla ripartizione dei costi fra la quota a carico del dipendente e l'accesso ai fondi di cui all'art. 70 siano definiti con provvedimento del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS firmatarie.

PARTE UNDICESIMA

BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE

ART. 69

SERVIZI AZIENDALI

1. In relazione alle esigenze funzionali connesse alle modalità di svolgimento nonché alla dislocazione territoriale delle attività, l'Ente è tenuto ad assicurare i seguenti servizi aziendali fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.4 del presente contratto:

   - mensa;
   - trasporto sul luogo di lavoro;
   - asili nido.

2. Il servizio di mensa è assicurato per tutti i Centri in cui è fissato un orario continuativo di lavoro di tipo industriale. E' confermata l'attuale incidenza del contributo a carico dei dipendenti nella misura del 10% del costo del pasto calcolato convenzionalmente come valore medio dei costi dei pasti dei contratti di appalto dei vari Centri. Tale valore è determinato con arrotondamento alle 50 lire e aggiornato annualmente.

3. Per i Centri dell'Ente viene messo a disposizione del personale un servizio pullman per il trasporto. Al fine di realizzare economie di gestione l'Ente potrà adottare, in casi particolari legati alla dimensione e alla logistica dei Centri, modalità sostitutive del suddetto servizio previa valutazione conclusiva con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

4. Nei Centri e nelle Sedi, in relazione all'orario di lavoro del personale e alla dislocazione territoriale, sono messi a disposizione servizi di asili nido.

ART. 70

ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI, ASSISTENZIALI

1. L'ENEA favorirà lo sviluppo, secondo specifici accordi con le OO.SS., delle seguenti attività e benefici a favore del personale dipendente e/o dei propri familiari:

   a) attività ricreative turistiche sportive;

   b) attività culturali (biblioteche, cineforum, teatro, visite guidate, conferenze e lezioni, attività artistiche);

c) colonie marine e montane per i figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché per gli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;

d) borse di studio riservate ai figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché agli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;

e) sussidi e prestiti.

2. Permane l'efficacia delle regolamentazioni in materia adottate dall'Ente a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 9 della legge 537/1993.
In particolare le Parti si danno atto che la Commissione di Ente per i Benefici Assistenziali di cui alla delibera del C.d.A. dell'Ente del 15.02.1996 ha funzioni di proposta verso gli organi decisionali dell'Ente investiti delle singole determinazioni.

3. Lo stanziamento annuale destinato alle attività di cui al comma 1 è stabilito in un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritto nel bilancio di previsione.

PARTE DODICESIMA

DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 71

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e delle attività istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle Parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le Parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai contratti collettivi ENEA.

3. In coerenza con i commi precedenti, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) **contrattazione**, sulle materie, con i tempi e le procedure indicate dal presente contratto. La piena e corretta applicazione del presente contratto sia a livello nazionale che decentrato è garantita dalle Parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 89. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle Parti;

   b) **esame** il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, previa informazione dei soggetti sindacali di cui all'art.72. In appositi incontri le Parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 75;

   c) **consultazione**, per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

   d) **informazione**, che quando lo richiede la legge o il presente contratto viene fornita dall'Ente ai soggetti sindacali allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le Parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile salvaguardando le esigenze di urgenza e riservatezza nei casi che lo richiedono;

   e) **procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative**, finalizzate alla composizione dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 89.

4. A seguito di eventuali modifiche legislative relative alla normativa che regola il sistema delle relazioni sindacali, le Parti provvederanno ad adeguare le disposizioni del presente C.C.L. in coerenza con le modifiche intervenute.

5. I singoli articoli del presente contratto disciplinano più specificatamente l'impiego dei singoli strumenti di cui al comma 3 per le varie materie.

ART. 72

PROCEDURE E DELEGAZIONI PER LA CONTRATTAZIONE

1 Le delegazioni per la contrattazione di cui all'art. 73 sono costituite:
A livello di Ente:
a) per l'Ente: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato e da una rappresentanza dei Responsabili delle Unità della Macrostruttura direttamente interessati alla trattativa per la stipula dell'accordo;
b) per le Organizzazioni Sindacali: da dirigenti delle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie il presente contratto e che abbiano aderito all'accordo sui servizi minimi essenziali.

A livello locale:
a) per l'Ente: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nelle materie oggetto delle contrattazioni nell'ambito dell'Unità Produttiva, assistito da una rappresentanza dei titolari delle Unità organizzative direttamente interessate alle trattative per la stipula dell'accordo;
b) per le Organizzazioni Sindacali: dalle RSU, ove costituite, per le Organizzazioni Sindacali che vi aderiscono e da dirigenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali per le Organizzazioni Sindacali restanti.

2. Le convocazioni da parte dell'Ente per l'avvio del negoziato avrà luogo entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta proveniente dalle OO.SS. firmatarie.

3. Gli accordi si applicano entro 30 giorni dalla loro stipulazione e devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 73

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

1 Il sistema di contrattazione comprende, oltre il contratto collettivo di lavoro, due livelli ulteriori:
A) contrattazione a livello di Ente ;
B) contrattazione decentrata a livello locale ;

2. La contrattazione ha per oggetto le materie e gli istituti di cui ai commi 3 e 4 in conformità dei criteri e delle procedure indicate nell'articolo 72 garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.

3. La contrattazione si svolge a livello di Ente sulle seguenti materie:

   a) criteri generali per l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività;
   b) quote di risorse e criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose;
   c) i criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'Ente;
   d) obiettivi, indirizzi e programmi di massima dell'attività di formazione professionale;
   e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
   f) criteri generali per l'istituzione e gestione dell'attività socio-assistenziale per il personale;
   g) le misure dirette a favorire la pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 125/1991;
   h) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
   i) criteri e metodologie per gli sviluppi di inquadramento e retributivi.
   l) adattamento delle tipologie di orario, con esclusione dell'articolazione dello stesso, ad esigenze specifiche o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno.

4. La contrattazione decentrata a livello locale riguarda le Unità produttive dell'Ente di cui all'art. 78 con esclusione delle strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali e si svolge evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione nazionale sulle seguenti materie :
   a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche,
   b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

5 Gli accordi stipulati non possono comportare oneri oltre quelli previsti dal presente contratto né direttamente, né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, e conservano la loro efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto collettivo.

ART. 74

INFORMAZIONE

1. L'Ente, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità, fornisce informazioni ai soggetti sindacali interessati operanti nell'Ente in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'Ente fornisce un'informazione preventiva inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

   a) articolazione dell'orario e turnazioni;
   b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche di riferimento qualora applicabili;
   c) verifica periodica della produttività delle strutture;
   d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
   e) criteri generali di organizzazione del lavoro;
   f) criteri generali di organizzazione delle strutture e della mobilità del personale;
   g) bilancio preventivo e consuntivo;
   h) previsioni di compartecipazione associative e/o consortili ed affidamento all'esterno di servizi correlati all'introduzione di nuove tecnologie;
   i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
   l) programmi di formazione e aggiornamento;
   m) verifica dei risultati dei sistemi di produttività;
   n) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni con organismi esterni compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato.
   o) gestione dei servizi aziendali
   p) modalità di controllo presenze.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto il contenuto dei provvedimenti adottati e i relativi risultati:

   - verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro laddove applicabili;
   - misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   - attuazione dei programmi di formazione del personale;
   - andamento generale della mobilità del personale;
   - ripartizione complessiva delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
   - ripartizione complessiva dei fondi per la produttività collettiva ed individuale;
   - attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
   - attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

   Per le materie attinenti specifiche esigenze produttive a livello locale l'informazione viene trasmessa anche alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 72 comma 1.

   Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale in relazione al quale l'Ente fornisce tempestive ed adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Sulle materie di cui ai commi 2 e 3 l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie copia delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

5. Le deliberazioni relative all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi saranno inviate entro 15 giorni dalla loro adozione alle OO.SS. firmatarie il presente contratto corredate dai conti e dalle rispettive relazioni.

6. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori l'Ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

ART. 75

ESAME

1. Ciascuna delle OO.SS. firmatarie il presente contratto può chiedere, ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 29/93, in forma scritta sulle materie di cui all'art. 74, l'attivazione della procedura di esame; della richiesta di incontro per l'esame l'Ente provvede a dare notizia alle altre OO.SS. firmatarie.

2. Le procedure di esame sono espletate a livello di Ente o locale a seconda dei soggetti che hanno adottato il provvedimento oggetto dell'esame stesso.

3. L'esame deve espletarsi di norma nel termine di 5 giorni dalla richiesta dell'incontro. Durante tale periodo le Parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle Parti nelle materie oggetto dell'esame stesso. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle materie oggetto di esame.

5. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le Organizzazioni Sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART.76

CONSULTAZIONE

1. L'Ente, procede alla consultazione delle rappresentanze delle Organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente contratto acquisendo, previa adeguata informazione, il parere dei soggetti sindacali.

2. L'Ente procede alla consultazione del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del Decreto legislativo n. 626/1994.

ART.77

FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta delle Parti, senza oneri aggiuntivi per l'Ente. Commissioni bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 78

UNITÀ PRODUTTIVE

1. Le unità produttive nel cui ambito, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970, possono essere costituite le rappresentanze sindacali vengono individuate nelle sedi di lavoro dell'Ente di seguito indicate:

- Roma Sede	- Trisaia
- Casaccia	- S. Teresa
- Frascati	- Ispra
- Bologna	- Portici
- Brasimone	- Faenza
- Montecuccolino	
- Saluggia	

Le parti convengono che l'elenco suddetto potrà subire variazioni in relazione a modifiche dell'articolazione territoriale degli insediamenti dell'Ente.

2. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa ARAN - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;

b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lett. a), ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U..

ART. 79

DIRITTO DI AFFISSIONE

1. I comunicati delle OO.SS. verranno affissi presso le singole unità produttive di cui all'art. 78 esclusivamente nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'Ente.

2. Ai fini di una precisa responsabilizzazione in ordine al contenuto del materiale affisso, i comunicati di cui sopra dovranno recare esplicita indicazione dell'organo che li ha emessi.

ART. 80

PERMESSI, DISTACCHI E ASPETTATIVE SINDACALI

1. La materia dei permessi, delle aspettative e dei distacchi sindacali è disciplinata dall'art. 54 del D.lgs. 29/1993 e successive modificazioni, dall'art. 3, commi 31/34 della legge n. 537/1993, dal D.P.C.M. 770/1994 e dalla legge n. 365/1996.

2. Nelle more della definizione di specifico accordo con le Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali continua a trovare applicazione il "Regolamento concernente la nuova disciplina dei distacchi e dei permessi sindacali nell'ENEA" approvato dal Consiglio di Amministrazione nella sua 125° riunione del 26 luglio 1995.

ART. 81

CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della Organizzazione Sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Ente ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute sono operate dall'Ente sulla retribuzione dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate.

5. L'Ente e tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

SEZIONE SPECIFICA PER I DIRIGENTI

ART. 82

RETRIBUZIONE MENSILE DEI DIRIGENTI

1. Elementi della retribuzione mensile del dirigente, con riferimento alla contrattazione collettiva dei dirigenti di aziende industriali, sono:

A) **Trattamento fondamentale**

a) retribuzione minima mensile;

b) elemento differenziato di funzione, che assorbe anche i precedenti gradini di retribuzione, assegnato con i criteri e le modalità stabilite al successivo art. 86;

c) elemento aggiuntivo di retribuzione (E.A.R.), determinato in Lire 850.000 lorde mensili ;

d) superminimo, correlato alla valutazione delle prestazioni individuali, attribuito dal Consiglio di Amministrazione. L'importo del superminimo è calcolato come percentuale della somma degli importi corrispondenti ai punti a), b) e c).
Nel primo trimestre di ogni anno il Presidente su proposta del Direttore Generale attribuisce i superminimi ai Dirigenti.
La metodologia ed il processo gestionale per la valutazione delle prestazioni individuali, ai fini dell'assegnazione del superminimo è stabilita dal Consiglio di Amministrazione con propria delibera;

e) meccanismo di variazione automatica, così come regolato dalla contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende industriali, congelato nei valori in atto al 31 dicembre 1991 (L. 1.581.000 lorde mensili);

f) elemento di maggiorazione della retribuzione riconosciuto in cifra fissa pari a L. 498.000 lorde mensili corrispondente al 12% della retribuzione minima mensile di cui alla lettera a) dell'art. 67 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991 (L. 2.800.000) nonché dell'importo mensile del meccanismo di variazione automatica nel valore in atto a luglio 1989 (L. 1.350.000).

La somma delle componenti di cui al presente comma è definita "retribuzione fondamentale mensile".

B) **Trattamento accessorio**

a) premi di produttività collettiva ed individuale;

b) indennità contrattuali e/o previste da specifiche disposizioni di legge.

La somma di tutte le componenti relative al trattamento fondamentale e a quello accessorio è definita "retribuzione complessiva mensile".

2. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto è soppresso l'istituto denominato Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.).
   Al personale in servizio alla stessa data è attribuito l'Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) di importo pari al valore di E.A.P. percepito ; qualora tale valore fosse inferiore a L. 850.000 lorde mensili si procederà all'allineamento di tale valore mediante conglobamento di una quota di superminimo già percepita dal dirigente stesso.

3. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto cessano di essere corrisposti gli aumenti biennali di anzianità. A decorrere dalla data medesima verrà corrisposta la retribuzione individuale di anzianità costituita dal valore degli aumenti biennali in godimento con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla data di stipulazione del contratto.
   La retribuzione individuale di anzianità viene mantenuta al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di fine rapporto nonché della 13^ mensilità.

4. Per i dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto l'elemento di maggiorazione della retribuzione di cui al punto f) del presente articolo continuerà ad essere corrisposto nei valori in godimento alla data medesima.

ART. 83

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DA ATTRIBUIRE AI DIRIGENTI ALL'ATTO DELLA LORO NOMINA O ASSUNZIONE

1. All'atto della nomina, al dirigente sarà corrisposta la retribuzione mensile come definita nell'art. 82 del presente contratto.

2. Nel caso in cui la retribuzione in godimento superi quella derivante dall'applicazione di quanto previsto dall'art 82, potrà essere riconosciuta al neo-dirigente un superminimo per un importo pari alla differenza tra le due retribuzioni.

3. Con lo stesso meccanismo si procede per le nuove assunzioni, in relazione alle esperienze maturate all'esterno dell'Ente.

4. Le retribuzioni mensili verranno corrisposte nei termini e modalità previste per il personale non dirigente dell'Ente inquadrato nel massimo livello.

ART. 84

TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

1. I dirigenti ENEA sono obbligatoriamente iscritti alla gestione di cui al punto 2) del protocollo aggiuntivo all'accordo di rinnovo del C.C.N.L. del 3 ottobre 1989, con le modalità di contribuzione definite al punto 5) del protocollo stesso.

2. Inoltre i dirigenti ENEA dal 1° gennaio 1997 sono obbligatoriamente iscritti, a loro scelta, ad una delle seguenti forme assicurative:

   a) tutele assicurative previste dall'art.12 del C.C.N.L. 16 maggio 1985 come modificato dall'accordo di rinnovo del 3.10.89.

   b) tutele assistenziali previste all'art. 18 parte IV del C.C.N.L. FNDAI del 27.04.1995 e successive intese tra le parti firmatarie.

   E' data facoltà ai dirigenti di iscriversi ad entrambe le forme assicurative restando a loro carico una delle forme stesse.

ART. 85

AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA MENSILE

Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti viene corrisposto sulla retribuzione minima di £. 2.800.000 un incremento lordo mensile di £. 336.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale.

A decorrere dal 1° dicembre 1995 il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in £. 529.000, previo conglobamento dell'elemento retributivo di cui all'art. 7 del D.L. 17 settembre 1992, n. 384 convertito con la legge 14 novembre 1992, n. 438 .

Conseguentemente a decorrere dal 1° dicembre 1995 la retribuzione minima del personale dirigente è fissata in L.3.349.000 lorde mensili.

ART. 86

ELEMENTO DIFFERENZIATO DI FUNZIONE

1. In sostituzione dei gradini di retribuzione previsti dal C.C.L. 1988-1991, sono definiti cinque valori di importi relativamente all'Elemento Differenziato di Funzione (E.D.F.) al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità.
   In nessun caso nel corso del quadriennio 1994-1997 l'incremento, rispetto all'importo del gradino attuale per il singolo dirigente, potrà superare 2.200.000 lire/mese.

2. I suddetti importi mensili lordi sono determinati come segue:

Fascia A)	da £.	200.000	a £.	800.000
Fascia B)	da £.	1.000.000	a £.	2.000.000
Fascia C)	da £.	2.000.000	a £.	3.000.000
Fascia D)	da £.	3.000.000	a £.	4.000.000
Fascia E)	da £.	4.000.000	a £.	5.000.000

L'attribuzione e la revisione dell'elemento differenziato di funzione e il relativo importo sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in base ai criteri riportati in All. D e secondo una metodologia approvata dal Consiglio di Amministrazione sentite le Rappresentanze Sindacali Aziendali dei dirigenti.

ART. 87

FINANZIAMENTO DELL'ELEMENTO DIFFERENZIATO DI FUNZIONE

1. Al finanziamento dell'elemento differenziato di funzione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato si provvede mediante l'utilizzo:

   a) di una somma pari all'ammontare delle risorse destinate alla corresponsione dei gradini di retribuzione di cui all'art.67 lett. C) del C.C.L. ENEA per il triennio 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;

   b) a decorrere dal 1° dicembre 1995 di una somma pari allo 0,6% del monte salari calcolato con riferimento al 31.12.1993 per il solo personale con qualifica di dirigente.

2. Per il periodo 1° gennaio 1994 - 30 novembre 1995 verrà corrisposto un elemento differenziato di funzione di importo pari al gradino di retribuzione.
   A decorrere dal 1° dicembre 1995 l'elemento differenziato di funzione verrà rideterminato nei limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 1 lettera b) del presente articolo.

ART. 88

SUPERMINIMI E PREMI DI PRODUTTIVITA'

INDENNITA' SOSTITUTIVA TRATTAMENTI SPECIFICI DI ENTE

1. In relazione al raggiungimento di risultati di natura sistematica o di carattere episodico l'Ente attribuisce rispettivamente superminimi o premi di produttività finalizzati al riconoscimento della qualità delle prestazioni
   Al finanziamento dell'istituto del superminimo si provvede oltrechè con le risorse previste in fase di definizione dei rinnovi contrattuali con una somma corrispondente al 90% dell'ammontare delle risorse in precedenza destinate alla corresponsione dell'elemento di retribuzione di cui al punto b) dell'art. 67 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991.
   Al finanziamento dei premi di produttività si provvede con il fondo di cui all'art. 35.

2. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto è istituita un'indennità sostitutiva di trattamenti specifici corrisposti dall'Ente in applicazione dell'art. 13 comma 2 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991. Gli importi precedentemente erogati in applicazione del citato disposto contrattuale sono destinati al finanziamento della suddetta indennità.

3. L'indennità di cui al comma 2 è corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno finanziario al personale dirigente nella seguente misura :

FASCE A) e B)	L. 1.435.000
FASCE C)-D)-E)	L. 1.780.000

ART. 88 bis

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1. I dirigenti aderenti alla FNDAI possono costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali nell'ambito delle varie Unità produttive.

2. Una volta costituite le Rappresentanze Sindacali Aziendali, la FNDAI, anche tramite i propri sindacati territoriali, darà comunicazione all'Ente che esse operano nell'ambito della stessa Organizzazione indicandone i relativi responsabili.

3. L'ENEA riconosce alla R.S.A. Nazionale FNDAI dei dirigenti dell'ENEA un ruolo consultivo in via preventiva ed un ruolo di successiva verifica relativamente alle politiche industriali ed alle politiche per la dirigenza dell'Ente, con riferimento all'organizzazione strutturale di quest'ultimo. In particolare la R.S.A. sarà sentita sui criteri generali per l'applicazione della normativa contenuta nella presente sezione specifica. Le modalità di esercizio di tali ruoli saranno definite da apposito protocollo d'intesa tra l'ENEA e la FNDAI.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 89

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo, le Parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce con le procedure di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 29/93 la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le Parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione degli accordi stipulati a livello decentrato. L'eventuale accordo stipulato sostituisce con le procedure di cui all'art. 51, 3° comma, del decreto legislativo n. 29/93 la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza dell'accordo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53 comma 2 del decreto legislativo n. 29/93.

ART. 90

DISAPPLICAZIONI

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D.lgs. 29/93 dalla data di stipulazione del presente contratto sono inapplicabili, nei confronti del personale ENEA, tutte le disposizioni previgenti incompatibili con quelle del presente CCL in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate ed in particolare le seguenti disposizioni:

   - con riferimento all'art. 16 (permessi): art. 3, commi da 39 a 41, L. 537/1993, art. 22 comma 22 legge 724/94 ;
   - con riferimento all'art. 19 (malattia e infortunio) art. 3, commi da 39 a 41, L.537/1993, art. 22 comma 22 legge 724/94.

2. Sono altresì inapplicabili tutte le norme contrattuali di cui al previgente C.C.L. ENEA 31.12.1988 - 30.12.1991, incompatibili con quelle del presente contratto ed in particolare:

   - art. 1 (Assunzioni);
   - art. 1 bis (Lavoro a tempo parziale)
   - art. 1 ter (Contratti a termine)
   - art. 2 (Periodo di prova)
   - art. 3 (Riammissione in servizio)
   - art. 4 (Inquadramento del personale)

- art. 5 (Sviluppo professionale)
- art. 6 (Sviluppo di inquadramento)
- art. 7 (Inquadramento e trattamento economico del personale assunto con precedente esperienza lavorativa)
- art. 8 (Orario di lavoro)
- art. 9 (Lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno)
- art. 10 (Chiamate fuori orario)
- art. 11 (Lavoro in turno)
- art. 12 (Riposo settimanale)
- art. 13 (Festività)
- art. 14 (Ferie)
- art. 15 (Assenze)
- art. 16 (Permessi)
- art. 16 bis (Diritto allo studio)
- art. 17 (Aspettativa)
- art. 18 (Congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica o di collaborazione industriale)
- art. 19 (Malattia e infortunio)
- art. 19 bis (Tutele dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
- art. 19 ter (Tutela dei dipendenti che necessitano di recupero sociale)
- art. 20 (Comitato per le pari opportunità)
- art. 20 bis (Tutela delle lavoratrici madri)
- art. 22 (Retribuzione mensile)
- art. 24 (Indennità di contingenza)
- art. 25 (Assegni familiari)
- art. 26 (Retribuzione oraria)
- art. 27 (Calcolo della retribuzione in caso di passaggio di livello o attribuzione di gradino)
- art. 29 (Attestato di riconoscimento)
- art. 30 (Indennità di sede disagiata)
- art. 31 (Indennità di reperibilità)
- art. 32 (Indennità per disagio ambientale)
- art. 33 (Indennità per uso indumenti protettivi)
- art. 34 (Indennità maneggio denaro)
- art. 35 (Trattamento di trasferta in Italia)
- art. 36 (Trattamento di trasferta all'estero)
- art. 37 (Trattamento di trasferimento)
- art. 38 (Trattamento di sede all'estero)
- art. 39 (Doveri)
- art. 41 (Obbligo di reperibilità)
- art. 42 (Incompatibilità di impieghi)
- art. 44 (Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale)
- art. 45 (Sanzioni disciplinari)
- art. 46 (Procedimento per irrogazione delle sanzioni disciplinari)
- art. 47 (Ambiente di lavoro - igiene e sicurezza)
- art. 48 (Stabilità del rapporto di lavoro)
- art. 49 (Cessazione del rapporto di lavoro)
- art. 50 (Dimissioni volontarie)
- art. 51 (Trattamento di fine servizio)
- art. 52 (Trattamento di previdenza)

- art. 53 (Trattamenti assicurativi)
- art. 54 (Servizi aziendali)
- art. 55 (Attività ricreative, culturali, assistenziali)
- art. 57 (Unità produttive)
- art. 59 (Diritto di affissione)
- art. 60 (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)
- art. 63 (Permessi e congedi sindacali)
- art. 64 (Contributi sindacali)
- art. 67 (Retribuzione mensile dei dirigenti)
- art. 69 (Calcolo della retribuzione)
- art. 70 (Trattamenti previdenziali e assicurativi)
- art. 75 (Rappresentanze sindacali aziendali)
- art. 77 (Applicazione del contratto)
- art. 78 (Contestazioni tra le parti sull'applicazione del contratto)
- art. 79 (Decorrenza e durata)

I termini triennali già previsti dagli articoli del CCL ENEA 31.12.88/30.12.91 non espressamente disapplicati devono intendersi quadriennali.

Sono infine inapplicabili la Parte Generale, gli Allegati, e le Appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31.12.1988-30.12.1991.

ART. 91

NORME TRANSITORIE

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 1 del presente contratto, si procederà, con decorrenza 31.12.1995 all'inquadramento nel livello 9.0 del personale attualmente inquadrato nel livello 8.0 e 8.1 con le modalità di seguito indicate :

   a) per i laureati con profilo di ricercatore, tecnologo, progettista che hanno maturato almeno 4 anni di servizio : a mezzo di verifica dei titoli;

   b) per i laureati con profilo diverso da quello di cui al punto a) che hanno maturato 4 anni di servizio: a mezzo di valutazione della responsabilità attribuita e delle attività svolte;

   c) per i diplomati (con titolo di studio che consenta l'accesso ad una facoltà universitaria) a mezzo di selezioni concorsuali per cultura professionale e titoli di servizio - che tengano conto dell'intera vita lavorativa e relativi inquadramenti - per un contingente massimo non superiore al 50% delle posizioni dei livelli gradini 9.0, 9.1 e 9.2 resesi disponibili per effetto delle cessazioni intervenute nel triennio 1993-95. A tale selezione sono ammessi a partecipare dipendenti provenienti dall'8° livello che abbiano maturato un anzianità non inferiore a nove anni nei livelli professionali 7 e 8 (livelli di inquadramento previsti per il personale laureato dal C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991).

Per il personale laureato in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, inquadrato nei livelli 8.0 e 8.1 che alla data del 31.12.1995 non aveva maturato 4 anni di servizio, si procederà all'inquadramento nel livello 9.0 con le modalità sopraindicate all'atto della maturazione del suddetto requisito.

Con riferimento ai punti a) e b) possono essere riconosciuti come anzianità di servizio, esclusivamente ai fini delle verifiche e valutazioni previste dal presente comma, gli eventuali periodi di esperienza professionale precedente all'assunzione purchè afferenti alla posizione di lavoro ricoperta.

All'atto dell'attribuzione del livello superiore sarà corrisposta la retribuzione minima di detto livello; il valore di E.V.E. e/o E.A.P. in godimento verrà contestualmente ridotto di un importo pari alla differenza fra la retribuzione minima del livello di provenienza e quella del nuovo livello.

2. Tenuto conto dell'esigenza, derivante dalla separazione delle aree contrattuali, di ricollocare in tre livelli (9.0, 9.1 e 9.2) il personale precedentemente inquadrato in cinque livelli/gradino (8.0,8.1,9.0,9.1,9.2), in fase di prima applicazione del nuovo contratto relativo al biennio 1996-97, l'ENEA effettuerà con le modalità previste dal punto b) dell'art. 10 una valutazione del personale inquadrato nel livello 9.0 al fine di individuare quei dipendenti che abbiano caratteristiche professionali tali da comportare il loro inquadramento nel livello differenziato 9.1.
La decorrenza di tale nuovo inquadramento è fissata al 1.2.1997.

All'atto dell'attribuzione del livello superiore sarà corrisposta la retribuzione minima di detto livello; il valore di E.A.R. in godimento verrà contestualmente ridotto di un importo pari alla differenza fra la retribuzione minima del livello di provenienza e quella del nuovo livello.

Alla data del 1° luglio 1997 sarà attribuito l'incremento contrattuale previsto per il livello acquisito ; contestualmente sarà operata una riduzione del valore di E.A.R. in godimento in misura pari alla differenza fra l'incremento retributivo spettante a tale data per il livello 9.1 e quello spettante per il livello 9.0.

3. I criteri generali e le procedure per l'assegnazione del personale appartenente alla qualifica di Esperto di Amministrazione Gestione o Operazione ai profili di Esperto di Amministrazione Gestione o a quello di Esperto di Operazione saranno definiti con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione dei criteri sarà demandata a un Gruppo di Lavoro interno.

4. Al personale che ha modificato il livello di inquadramento nel corso della vigenza del presente contratto per effetto dell'operazione di revisione di inquadramento e retributiva di cui alle delibere del Consiglio di Amministrazione - Doc. ENEA(93) n.737/C.A. del 22.12.1993 e Doc. ENEA(96)n.59/C.A. del 28.2.1996 sono attribuiti:

- l'incremento retributivo derivante dall'applicazione della normativa dell'operazione di dinamica prevista dal C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991
- gli incrementi contrattuali sul minimo del livello di provenienza maturati alla data del 31.12.1995 ;

La retribuzione totale risultante rimane immutata anche a seguito dell'attribuzione del valore del minimo del livello di arrivo in vigore al 31.12.1995.

5. Al personale che modificherà il livello di inquadramento per effetto delle valutazioni selettive aventi decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 (art. 10 comma 1 del presente contratto) verrà attribuita la retribuzione minima del nuovo livello; i valori di E.A.R. già in godimento verranno contestualmente ridotti di un importo pari alla differenza fra gli incrementi retributivi spettanti per il minimo del livello di arrivo e quelli spettanti per il minimo del livello di provenienza nel 2° biennio.

   All'atto della corresponsione degli incrementi contrattuali prevista per il 1° luglio 1997 al personale che ha modificato il proprio livello di inquadramento con decorrenza 1° gennaio 1997 verrà attribuito l'incremento del minimo del livello già acquisito ; i valori di E.A.R. in godimento verranno contestualmente ridotti di un importo pari alla differenza fra il suddetto incremento, relativo al livello già acquisito, e quello spettante per il livello di provenienza.

ART. 92

ENTRATA IN VIGORE DI SPECIFICI ISTITUTI

1. Ai procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto continua ad essere applicata la normativa vigente all'atto dell'inizio del procedimento stesso.

2. Il nuovo orario di lavoro, di cui all'art. 12, entra in vigore con decorrenza dalla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo di lavoro.

3. La nuova normativa relativa ai termini di preavviso ed alle ferie trova applicazione dalla data di stipulazione del presente contratto.

4. Non danno luogo a conguagli attivi o passivi per il periodo antecedente alla data di stipulazione del presente contratto, le modifiche a contenuto economico e normativo aventi incidenza diretta o indiretta sugli istituti di carattere accessorio (trattamento di trasferta, trattamento di sede all'estero, compensi per interventi in reperibilità, straordinari, ecc.) ivi comprese quelle conseguenti alla disapplicazione dei commi 39,40 e 41 dell'art. 3 della legge n. 537/93 e del comma 22 dell'art. 22 della legge 724/94.

Art. 93

EFFETTI DELLE NUOVE RETRIBUZIONI

I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente a titolo di conguaglio, alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli anche al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Per detto personale agli effetti dell'indennità o trattamento di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ALLEGATO A.1

DECLARATORIA DEL LIVELLO PROFESSIONALE

- Dipendenti che svolgono attività di alta specializzazione e/o complessità, connesse a obiettivi di sviluppo di conoscenze o di soluzione di problemi scientifici, tecnici, amministrativo-funzionali di rilevante importanza e ampiezza ai fini dell'Ente.

  Tali attività sono realizzate - sulla base di indirizzi generali - attraverso l'esercizio di notevole autonomia nella ideazione e specificazione degli obiettivi relativi alle rispettive discipline e nella definizione dei programmi relativi al loro conseguimento attraverso l'eventuale coordinamento funzionale di persone e/o di fasi di lavoro finalizzate agli obiettivi stessi, nonché lo sviluppo di relazioni con persone o gruppi di riferimento esterni all'Ente.

- Dipendenti responsabili del conseguimento di risultati in aree scientifiche, tecniche, amministrativo-funzionali di notevole ampiezza, aventi rilevanti complessità di obiettivi connessi con un elevato livello di risorse.
  La realizzazione di tali obiettivi è perseguita attraverso attività di definizione e specificazione degli obiettivi stessi, la guida, il coordinamento ed il controllo di personale di Unità organizzative, con relazioni gerarchiche o funzionali con lo stesso, nonché la partecipazione alla definizione di politiche, indirizzi, strategie relative al campo di responsabilità o alle Unità organizzative di appartenenza.

ALLEGATO A.2

PROFILI RELATIVI A:

Ricercatore

Tecnologo

Professionista

Esperto di Amministrazione Gestione

Esperto di Operazione

PROFILO DEL RICERCATORE

Il **Ricercatore** contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso attività di sviluppo delle conoscenze tecnico-scientifiche nonché con attività di gestione progettuale di iniziative complesse in settori specifici.
Il Ricercatore sviluppa le proprie attività nell'ambito di indirizzi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dai documenti programmatici dell'Ente. Il Ricercatore è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai progetti di ricerca in cui è inserito.
In particolare:

- il *Primo Ricercatore* può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di ricerca ad ampio spettro; il Primo Ricercatore contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al progetto complessivo.
  Il Primo Ricercatore è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

- il *Ricercatore Senior* può svolgere funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza tecnico-scientifica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri ricercatori. Il Ricercatore Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale specificate in detti documenti; il Ricercatore Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.
  In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Ricercatore Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di iniziative di particolare rilevanza strategica, anche in ambito internazionale, sia in relazione ad opportunità di mercato.

PROFILO DEL TECNOLOGO

Il **Tecnologo** contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso l'esecuzione di attività di:
- progettazione, realizzazione e operazione-sperimentazione di prototipi;
- sviluppo di nuove tecnologie;
- gestione progettuale di iniziative per la realizzazione di strutture tecnico-scientifiche.

Il Tecnologo sviluppa le proprie attività nell'ambito di indirizzi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dai documenti programmatici dell'Ente. Il Tecnologo è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai progetti in cui è inserito.
In particolare:

- il *Primo Tecnologo,* può sviluppare attività integrate ovvero coordinare competenze tecniche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.
  Il Primo Tecnologo contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al progetto complessivo. Il Primo Tecnologo è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

- il *Tecnologo Senior* può svolgere funzioni di direzione relativa alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza tecnico-scientifica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri tecnologi.
  Il Tecnologo Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale specificate in detti documenti; il Tecnologo Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.
  In sede di programmazione delle attività dell'Ente, il Tecnologo Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente sia per l'individuazione di iniziative di particolare rilevanza strategica, anche in ambito internazionale, sia in relazione ad opportunità di mercato.

PROFILO DEL PROFESSIONISTA

Il **Professionista** contribuisce al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente attraverso lo sviluppo delle conoscenze giuridico-economiche nonché con attività relazionali nei settori specifici.
Il Professionista svolge, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Ente, le attività e le prestazioni inerenti alla sua specifica competenza professionale, con assunzione di personale responsabilità, nonché con attività di studio nel rispetto dei limiti e con l'esercizio delle prerogative previste dalla normativa vigente e dai rispettivi ordini professionali. Il Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai compiti assegnati.
In particolare:

- il *Primo Professionista* può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche nei campi di competenza e fornisce consulenza nel settore di competenza; il Primo Professionista contribuisce in autonomia alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei fini istituzionali dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al mandato affidatogli.
  Il Primo Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza circa le attività professionali svolte e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività stesse con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

- il *Professionista Senior* può svolgere funzioni di direzione relative al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza giuridico-economica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri professionisti. Il Professionista Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei fini istituzionali dell'Ente; agisce in totale autonomia per quanto riguarda gli atti professionali affidatigli; il Professionista Senior riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.
  In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Professionista Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di opportunità giuridico-economiche, sia in relazione ai rapporti dell'Ente con soggetti terzi.

PROFILO DELL'ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE-GESTIONE

L'Esperto di Amministrazione-Gestione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso lo svolgimento di funzioni di supporto alle Unità programmatiche in merito alla gestione delle:
- risorse umane;
- risorse finanziarie.

L'Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti.
In particolare:

- il *Primo Esperto* di Amministrazione-Gestione può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di gestione ad ampio spettro; il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente in merito alla gestione delle risorse ed al loro sviluppo.
  Il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

- l'Esperto di Amministrazione-Gestione *Senior* può svolgere funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri Esperti di Amministrazione-Gestione.
  L'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale affidatigli; l'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.
  In sede di programmazione delle attività dell'Ente l'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte sviluppate con i responsabili delle Unità Programmatiche rivolte ai Responsabili di Macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'allocazione delle risorse sugli obiettivi programmatici, sia per l'individuazione delle modalità per l'utilizzo efficiente delle risorse stesse.

PROFILO DELL'ESPERTO DI OPERAZIONE

L'**Esperto di Operazione** contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso la responsabilità della gestione degli impianti di ricerca, o di servizio, ad alta complessità, ovvero con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario.
L'Esperto di Operazioni è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti.
In particolare:

- il *Primo Esperto di Operazione* coordina competenze tecniche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività altamente specialistiche.
  Il Primo Esperto di Operazioni pianifica le attività che gli sono affidate ed è responsabile della piena efficienza e sicurezza degli impianti stessi. Il Primo Esperto di Operazione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici.

- l'Esperto di Operazione *Senior* svolge funzioni di direzione relativa alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente.
  L'Esperto di Operazione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale e degli impianti; l'Esperto di Operazione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.
  In sede di programmazione delle attività dell'Ente, l'Esperto di Operazione Senior fornisce il proprio contributo attraverso proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura di modifica o utilizzo degli impianti.

ALLEGATO B

LIVELLI DI RETRIBUZIONE DEL PERSONALE APPARTENENTE A SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI

(Importi lordi mensili in vigore dal 1° dicembre 1995)

9.2	3.248.000
9.1	2.631.000
9.0	2.064.000

ALLEGATO C

CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

In applicazione di quanto contemplato dall'art. 45 del presente contratto ai dipendenti inquadrati nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 può essere attribuita l'indennità di responsabilità qualora i medesimi siano :

A) titolari di incarichi di struttura, attribuiti con atto formale, che riportano direttamente ai Direttori di Dipartimento, di Divisione, di Funzione Centrale, di Centro, ovvero ai Direttori di Unità assimilabili, per l'espletamento di funzioni di direzione di Unità o di funzioni di coordinamento di rilevante responsabilità e complessità ;

B) titolari di incarichi attribuiti con atto formale per l'espletamento di funzioni di responsabilità e/o specialistiche di rilevante ampiezza e complessità nell'ambito di Unità che riportano direttamente ai Direttori di Dipartimento, di Divisione, di Funzione Centrale, di Centro ovvero ai Direttori di Unità assimilabili (es., Capi Progetto, Capi Commessa, ecc.).

L'elenco dei Responsabili cui attribuire l'indennità di responsabilità viene approvato annualmente dal Direttore Generale.

L'indennità di responsabilità viene attribuita mensilmente relativamente al periodo nel quale il dipendente ha effettivamente espletato l'incarico.

L'erogazione di dette indennità non potrà avere decorrenza anteriore all'1.11.1996 e per il biennio 1996-1997, gli importi relativi sono determinati rispettivamente in :

- L. 250.000 lorde mensili per gli incarichi di tipo A)

  L. 200.000 lorde mensili per gli incarichi di tipo B)

Successivamente gli importi dell'indennità di responsabilità saranno determinati annualmente dal Consiglio di amministrazione.

ALLEGATO D

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'ELEMENTO DIFFERENZIATO DI FUNZIONE (EDF) AI DIRIGENTI

1. Le singole posizioni dei Dirigenti ai fini dell'attribuzione dell'EDF sono soggette ad una "valutazione" basata essenzialmente su tre parametri :

- competenza
- capacità soluzione problema
- finalità

definiti come segue :

A) Competenza

E' la somma totale di ogni capacità, comunque acquisita, necessaria per svolgere adeguatamente una mansione. La competenza ha tre dimensioni :

- profondità ed ampiezza della conoscenza, partendo dalle più semplici procedure fino alla padronanza di discipline scientifiche ;
- competenza per integrare e armonizzare funzioni diversificate connesse a situazioni manageriali (operative, d'appoggio o amministrative). Questa competenza può essere esercitata in forma consultiva (per quanto riguarda la direzione) od esecutiva, e comporta il coordinamento delle diverse aree dell'organizzazione, pianificazione, direzione, controllo e valutazione ;
- effettiva capacità richiesta nell'area delle relazioni umane.

La competenza si articola in tre componenti, a loro volta suddivise in vari gradi :

- competenza manageriale;
- competenza procedure pratiche;
- competenza discipline scientifiche.

B) Capacità risoluzione problemi (problem solving)

E' il pensiero originale e autonomo richiesto dalla mansione per analizzare, valutare, creare, ragionare e giungere a una conclusione. Nella misura in cui questa autonomia di pensiero è limitata o circoscritta da norme e precedenti o è riferita ad altri individui, il Problem Solving diminuisce enfatizzando di conseguenza il fattore di competenza.

Il Problem Solving ha due dimensioni :

- il contesto nel quale il pensiero si applica ;
- il grado di difficoltà che il pensiero deve superare.

C) **Finalità**

E' la responsabilità di un'azione e delle sue conseguenze. Essa misura l'effetto di una posizione sui risultati finali. La finalità ha tre componenti, nel seguente ordine di importanza :

- **DISCREZIONALITA':** è il grado di controllo e di indirizzo personale e procedurale.

- **INFLUENZA DELLA POSIZIONE SUI RISULTATI FINALI :** va determinata unitamente alla dimensione.

- **DIMENSIONE :** è determinata dal volume in lire, su base annuale, dell'area che è più chiaramente o direttamente influenzata dalla posizione ; il volume è stabilito in lire costanti (base 1965) ; per ragioni pratiche potranno essere riportati i valori correnti sulla base dell'Indice di Dimensione della Finalità (IDF) dell'anno in corso.

2. La valutazione viene effettuata individuando per ogni componente di ogni singolo parametro il "grado" corrispondente alla posizione di lavoro, pervenendo in tal modo ad un determinato "punteggio" dei singoli parametri.

Il punteggio finale è ottenuto sommando quelli relativi ai singoli parametri.

Sono anche stabilite le corrispondenze fra le fasce di punteggio e le 5 tipologie di indennità di funzione stabilite all'art. 86.

La metodologia dettagliata e i vari punteggi relativi ai vari gradi, comparti, parametri, sono stabiliti con apposita delibera dal Consiglio di Amministrazione.

ALLEGATO E

PROGRESSIONE PROFESSIONALE

LIVELLO GRADINO	4 ANNI
9.2	278.000
9.1	232.000
9.0	186.000

N.B. Importi lordi mensili che maturano ogni 4 anni ricorrendo le condizioni previste dall'art.32 del presente contratto.
Qualora durante tale periodo di tempo il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello i suddetti incrementi vengono ridotti di un valore pari al 50% dell'importo previsto per il livello di provenienza.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

L'Ente prende atto dei vincoli derivanti dalla normativa vigente sulle modalità di controllo dell'orario di lavoro e si riserva di adottare le opportune azioni per conseguire una piena responsabilizzazione del personale di ciascuna tipologia professionale in coerenza con i compiti a ciascuna affidati, qualora tali vincoli fossero rimossi.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'Ente assume l'impegno di procedere all'applicazione di quanto previsto dal comma 1 lettere a) e b) delle "Norme transitorie" entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.
Gli adempimenti connessi all'applicazione di quanto stabilito dalla lettera c) del disposto sopracitato saranno attivati entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

1. In relazione a quanto disposto nell'articolato contrattuale circa la disapplicazione dei commi 39, 40 e 41 dell'art. 3 della legge n. 537/93 e del comma 22 dell'art. 22 della legge n. 724/94, la UIL-FUR dichiara che la sigla apposta sui testi contrattuali non va interpretata come acquiescenza della decorrenza degli effetti che tale disapplicazione comporta.

2. La UIL-FUR nel siglare il testo del contratto 1994-1997 dichiara quanto segue :

   - la valutazione ai fini della progressione nei livelli differenziati, per il personale amministrativo-gestionale dovrà essere effettuata tenendo conto delle "responsabilità" attribuite. La UIL-FUR pertanto ritiene che l'Ente, in coerenza con quanto sottoscritto nel testo contrattuale, individui quali sono le unità di struttura tipicamente amministrative e ne attribuisca la direzione solo al personale appartenente ai profili di Esperto di Amministrazione-Gestione, Primo Esperto di Amministrazione-Gestione e di Esperto Senior di Amministrazione-Gestione.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La delegazione del Sindacato CISAL-RICERCA, esaminate le proposte formulate dalla Direzione dell'ENEA, per i contratti relativi alle tre aree (apparentemente due) in cui si intende dividere il personale, rileva quanto segue.

1. Rimane irrisolta e ingiustificata, in un Ente Pubblico come l'ENEA, la presenza, non residuale ma soggetta ad incremento, di un cospicuo gruppo di dirigenti cosiddetti "industriali" superpagati ed esenti da regole per quanto concerne le nomine, mentre per il resto del personale devono essere rispettate le norme e le limitazioni dei Contratti del Pubblico Impiego.

2. Appare assurda e ingiustificata l'introduzione di forme di retribuzione indennitaria per incarichi di lavoro attribuiti senza alcuna forma di controllo e di trasparenza quando le declaratorie dei livelli retributivi prevedono già lo svolgimento di tali mansioni.

3. Manca il recupero salariale, indispensabile per le retribuzioni più basse, soprattutto dopo l'abrogazione dell'indennità di contingenza, mentre è evidente la volontà di allargare scandalosamente il ventaglio salariale del personale ENEA.

4. Non si sono voluti introdurre nei contratti gli elementi qualificanti richiesti dalla CISAL quali i percorsi di carriera base con sviluppi predeterminati per tutto il personale delle diverse aree con valutazioni obbligate a cadenze prefissate ed esclusioni con motivazione. L'ostinata opposizione a questa proposta, alternativa alle attuali "dinamiche", clientelari e paralizzanti, discrimina il personale inquadrato nella cosiddetta Area Tecnico Amministrativa e danneggia in particolare tutto il personale diplomato.

5. E' evidente la volontà di penalizzare i dipendenti che avevano raggiunto le qualifiche apicali quando l'Ente faceva parte del Pubblico Impiego e che sono stati ricacciati indietro con il contratto "privatistico" prevedendo per questi una ennesima "valutazione" anche per un inquadramento assai inferiore a quello precedente.

Il Sindacato ritiene comunque inevitabile firmare i Contratti allo scopo di non infliggere ai lavoratori ulteriori danni economici, di mantenere la possibilità di una presenza sindacale libera ed autonoma sui posti di lavoro e di esercitare una azione di controllo sulle parti discrezionali dei Contratti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

La SNUR CGIL, la UIL FUR e la CISL Ricerca esprimono formale riserva in ordine a quelle parti dell'articolato contrattuale che disciplinano l'applicazione delle operazioni di revisione di inquadramento e retributiva di cui alle delibere del Consiglio di Amministrazione Doc.ENEA(93)n.737/C.A. del 22.12.1993 e Doc.ENEA(96)n.59/C.A. del 28.2.1996 in considerazione al proprio ricorso pendente presso il T.A.R. del Lazio avverso la delibera consiliare n. 59/96 sopra citata.

La SNUR CGIL, la UIL-FUR e la CISL Ricerca dichiarano che la sigla apposta sul testo non va comunque interpretata come acquiescenza rispetto ai contenuti delle delibere sopracitate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

L'USPPI conferma le dichiarazioni ripetutamente rese in sede di trattative con la controparte ENEA e pertanto sottoscrive il presente CCNL dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali, ai soli fini di consentire la possibilità di intervento, nelle fasi successive, all'attuazione del medesimo, nonché in sede di contrattazione decentrata.

In particolare, si richiamano alcuni dei punti dell'articolato ritenuti illegittimi o in contrasto con la deontologia promanata dagli Ordini professionali e costituenti un vincolo primario per il personale dell'ENEA iscritto agli albi professionali :

- carenza nella definizione di qualifica degli appartenenti alla sezione dei ricercatori, tecnologi e professionisti ;
- omissione, nell'articolazione delle specifiche tipologie professionali relative ai professionisti, degli iscritti agli albi di natura tecnico-specialistica (ingegneri, geologi, chimici, biologi, ecc.) ;
- inserimento, in contrasto con i regolamenti degli Ordini, di figure professionali sovraordinate, in quanto non previste e censurate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. lettera 24.4.1996, prot. 636/96) ;
- disparità di trattamento normativo-economico del personale appartenente alla medesima area dirigenziale, con evidente favoritismo verso i dirigenti rispetto ai ricercatori, tecnologi e professionisti ;
- mancata ottemperanza all'art. 46 del decreto legislativo n. 29/93 il quale prevede che venga assicurato "un adeguato riconoscimento alle tipologie professionali" ;
- omesso recupero delle professionalità acquisite dagli ex C.T.P. previste dalle norme dei precedenti ordinamenti;
- difforme regolamentazione dell'accesso alla qualifica di dirigente, rispetto a quanto previsto dalle norme del decreto legislativo n. 29/93 ;
- eccessivo inasprimento nei casi di sospensione dal servizio e di recesso da parte dell'ente ;
- norme contrattuali più sfavorevoli in materie diverse (orario di lavoro, ferie, recupero permessi retribuiti, pari opportunità, ecc.).

Si rileva inoltre che sono state omesse figure professionali (analista socio-economico-giuridico), specifiche per alcune attività dell'ente, molto vicine al "profilo del professionista", per le quali non è richiesta l'iscrizione all'albo.

Per quanto sopra dichiarato l'USPPI si riserva ogni iniziativa nelle sedi competenti per contestare le parti del CCNL ritenute illegittime o in contrasto con le norme definite nell'ambito del Pubblico Impiego.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Per quanto riguarda i profili di ricercatore e di tecnologo, CIDA rileva positivamente la loro inclusione nell'Area 2, dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali, del presente CCNL ENEA in forza delle caratteristiche professionali di carattere dirigenziale di tale personale laureato, in particolare la piena responsabilità nello svolgimento e nell'assolvimento degli incarichi loro assegnati dagli Organi di governo dell'Ente. Tuttavia CIDA dichiara il proprio disaccordo sul fatto che, a tale inclusione, non corrisponda nelle norme del CCNL l'attribuzione esplicita a questo personale di essenziali elementi di autonomia e di flessibilità nello svolgimento degli incarichi ad essi affidati, rispetto alle norme generali del personale dell'Area 1. Ciò determina una decurtazione dei diritti professionali del personale ricercatore e tecnologo, pur riconosciuti con l'inclusione nell'Area 2, che compromette la possibilità per questo personale di esercitare con pieno diritto la delega connessa al conferimento degli incarichi e contraddice il rapporto di fiducia da parte dell'Ente che a tale conferimento è connesso.

Inoltre, riguardo alla composizione complessiva dell'Area 2, CIDA rimane in disaccordo con ENEA per il fatto che l'Ente abbia utilizzato come unico criterio per l'inclusione di altre specifiche tipologie professionali nell'Area 2, invece dei profili professionali, limitatamente a quelli coerenti con tale Area, la collocazione di personale nei preesistenti livelli/gradini economici, criterio che non fornisce adeguate garanzie riguardo al possesso del livello di professionalità richiesto per le funzioni dirigenziali, a partire dall'adeguatezza del livello del titolo di studio.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

DECRETO del 31 *marzo 1994* del Ministro per la Funzione Pubblica - Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 1994.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di pubblico impiego ....»;

Visto l'art. *58-bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;

Visto che, ai sensi del predetto art. *58-bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici —escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui ; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni. anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, nè accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2 Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma I trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, nè si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. II dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira a ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

   a) di individui di cui egli sia commensale abituale ;
   b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito ;
   c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
   d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3 Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona nè fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consenti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi. né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione. ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonchè da associazioni di utenti o consumatori a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e *58-bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma 31 marzo 1994

Il Ministro: CASSESE

97A7828

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'articolo 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro delle aziende e gli enti di cui alla leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, all'articolo 9, comma 2, ed all'articolo 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'articolo 51, commi 1 e 2»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartita, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui l'ENEA;

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996);

Vista la lettera prot. n. 62460 del 12 dicembre 1996, con la quale l'ENEA, in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto, legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicenbre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro riguardante il personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali concordato il 18 novembre 1996, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che nella citata direttiva del 7 febbraio 1996 è stato precisato che le aziende ed enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 20 dicembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ..... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA, FNDAI.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 20 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 4 agosto 1997
Atti di Governo, registro n. 109, foglio n. 14

VERBALE

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1996 con il quale l'ENEA è stato autorizzato — ai sensi degli articoli 73 comma 5 e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — a sottoscrivere il testo del C.C.L. del personale ENEA dell'«Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» relativo al biennio economico 1996-1997, il giorno 4 agosto 1997, ha avuto luogo, presso la sede centrale dell'ENEA, l'incontro fra l'ENEA, rappresentato dal proprio presidente prof. Nicola Cabibbo, e le seguenti organizzazioni sindacali: CGIL-SNUR, CISL-Ricerca, UIL-FUR, CISAL-Ricerca, CONF.S.A.L., CONF.S.A.L.-Ricerca, CIDA, FNDAI, USPPI, USPPI-ENEA, UGL e UGL-Energia.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di lavoro del personale ENEA dell'«Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali» - Parte economica: biennio 1996-1997, contratto che pertanto diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti dalle ore 24.00 del giorno 4 agosto 1997.

Roma, 4 agosto 1997

ENEA

CGIL-SNUR - CISL-Ricerca - UIL-FUR - CIDA
FNDAI - CISAL-Ricerca - CONF.S.A.L. -
CONF.S.A.L.-Ricerca - USPPI - USPPI-ENEA
UGL - UGL-Energia

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE ENEA

dell' "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali"

(2^ AREA)

Parte economica biennio 1996-1997

Roma, 4 agosto 1997

ART. 1

DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

2. Per quanto non modificato dal presente contratto continuano ad applicarsi le clausole del C.C.L. relativo al 1° biennio 1994 - 1995.

ART. 2

INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA DI LIVELLO

La retribuzione minima di livello come stabilita dall'allegato B al C.C.L. relativo al biennio 1994-1995, è incrementata degli importi mensili lordi riportati nell'allegata tabella A).

ART. 3

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER LO SVILUPPO DI INQUADRAMENTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI

1. L'entità complessiva delle disponibilità per i passaggi di livello e per l'attribuzione dei superminimi, relativamente al personale inquadrato nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 è determinata nella misura dello 0,82% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.

2. I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali di cui all'art. 10 del C.C.L. 1994 - 1995 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997.
L'attribuzione dei superminimi non potrà avere decorrenza anteriore al 1° novembre 1996.

ART. 4

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' E DELL'INDENNITA' DI OPERAZIONE DI IMPIANTI NUCLEARI

1. L'entità complessiva delle disponibilità per l'attribuzione dell'indennità di operazione di impianti nucleari e dell'indennità di responsabilità di cui agli artt. 44 e 45 del C.C.L. 1994-1997, è determinata nella misura dello 0,9% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.

2. La corresponsione dell'indennità di responsabilità avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio 1997.
La corresponsione dell'indennità di operazione di impianti nucleari avrà decorrenza non anteriore al 1° luglio 1997.

ART. 5

EFFETTI DELLE NUOVE RETRIBUZIONI

I benefici economici risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente a titolo di conguaglio, alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli anche al personale comunque cessato dal servizio o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Per detto personale agli effetti dell'indennità o trattamento di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 6

RISORSE AGGIUNTIVE

1. L'Ente potrà destinare un importo non superiore all'1% del monte salari al 31.12.1995 alla produttività con oneri a carico del bilancio dell'Ente.
L'utilizzazione di tale importo è subordinato ad una verifica relativa all'attuazione dei processi di riorganizzazione previsti dal D.lgs. n. 29/1993 concernenti l'introduzione di strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati.
Potranno essere utilizzate risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali dell'Ente.

SEZIONE SPECIFICA PER I DIRIGENTI

ART. 7

ELEMENTO DIFFERENZIATO DI FUNZIONE DEI DIRIGENTI

Le risorse da destinare al finanziamento dell'Elemento Differenziato di Funzione dei Dirigenti vengono incrementate dal 1°.11.1996 di una somma pari all'. 1,87% del monte salari calcolato con riferimento al 31.12.1995 e di un ulteriore 2,55% del monte salari sopracitato dal 1°.07.1997.

ART. 8

INCREMENTO MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE DEI DIRIGENTI

In relazione ai rinnovi contrattuali per i bienni 1994-95 e 1996-97 gli incrementi retributivi derivanti dai vari istituti relativi a detti rinnovi non potranno comportare, per il singolo dirigente, per quanto riguarda la retribuzione fondamentale, un aumento complessivo superiore al doppio dell'incremento medio previsto per i dirigenti nel quadriennio.
La limitazione degli incrementi retributivi entro il tetto sopracitato si otterrà applicando una corrispondente riduzione dell'importo del superminimo in godimento.

TABELLA A)

AREA DIRIGENZIALE E DELLE SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI

Incrementi della retribuzione minima di livello

(importi mensili lordi)

Livello	1° gennaio 1996	1° novembre 1996	1° luglio 1997	Totali
9.0	103.000	98.000	77.000	278.000
9.1	130.000	124.000	97.000	351.000
9.2	179.000	171.000	134.000	484.000
Dirigenti	275.000	115.000		390.000

97A7829

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro del personale delle aziende e degli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, all'articolo 9, comma 2, ed all'articolo 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed agli enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui l'ENEA;

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995);

Vista la lettera prot. n. 62458 del 12 dicembre 1996, con la quale — in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — l'ENEA, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 1, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'articolo 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1995 per la parte economica ed il 31 dicembre 1997 per la parte normativa»;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli. effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che «in ogni caso incrementi retributivi medi non potranno superare, nel biennio contrattuale per la materia retributiva, il 6 per cento della attuale retribuzione media»;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stato precisato che le aziende e gli enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Considerato che — in riferimento alle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri alle aziende ed enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (tra cui l'ENEA) a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro —, il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in linea di massima, in contrasto con le predette direttive e presentano da un lato alcune sostanziali omogeneità degli istituti contrattuali come regolamentati nei Contratti collettivi nazionali di lavoro già raggiunti presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e già autorizzati dal Governo, e dall'altro lato specifiche normative derivanti dalle situazioni pregresse e peculiari proprio del particolare contesto operativo dell'ENEA;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie indicate dalle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente, in linea generale, con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 20 dicembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ..... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legisativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, concordato in data 10 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 20 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 1° agosto 1997
Atti di Governo, registro n. 109, foglio n. 8

VERBALE

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1996 con il quale l'ENEA è stato autorizzato — ai sensi degli articoli 73, comma 5 e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — a sottoscrivere il testo del C.C.L. del personale ENEA dell'«Area tecnico-amministrativa» relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, il giorno 4 agosto 1997, ha avuto luogo, presso la sede centrale dell'ENEA, l'incontro fra l'ENEA, rappresentato dal proprio Presidente prof. Nicola Cabibbo, e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali: CGIL-SNUR, CISL-Ricerca, UIL-FUR, CISAL-Ricerca, CONF.S.A.L., CONF.S.A.L.-Ricerca, CIDA, USPPI, USPPI-ENEA, UGL e UGL-Energia.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di lavoro del personale ENEA dell'«Area tecnico-amministrativa»: Parte normativa - quadriennio 1994-1997; Parte economica - biennio 1994-1995, contratto che pertanto diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti dalle ore 24.00 del giorno 4 agosto 1996.

Al testo contrattuale viene allegato il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

Roma, 4 agosto 1997

ENEA

CGIL-SNUR - CISL-Ricerca - UIL-FUR - CISAL-Ricerca - CONF.S.A.L. - CONF.S.A.L.-Ricerca - USPPI - USPPI-ENEA - UGL - UGL-Energia - CIDA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE ENEA dell' "Area Tecnico-Amministrativa"

(1^ Area)

Parte normativa: Quadriennio 1994-1997
Parte economica: Biennio 1994-1995

Roma, 4 agosto 1997

PARTE GENERALE

I. Strutture e ruoli organizzativi Organizzazione del lavoro

L'ENEA considera la risorsa del personale un patrimonio essenziale per il perseguimento dei propri obiettivi programmatici particolarmente nell'attuale fase di consolidamento con il Piano Triennale '96 - '98 del processo di trasformazione delle finalità e del modo di operare dell'Ente avviato con la legge di riforma del 1991.

E' necessario quindi proseguire nell'adeguamento delle strutture organizzative alle esigenze di sviluppo delle attività, al fine di accrescere la produttività del lavoro, di favorire la crescita e la migliore utilizzazione delle capacità professionali e di migliorare l'efficienza e le condizioni di lavoro, confermando ed estendendo le scelte già adottate di decentramento della gestione delle risorse umane, di trasparenza e di flessibilità.

Un più organico rapporto dialettico a tutti i livelli tra OO.SS. ed Ente costituisce un elemento importante per realizzare una effettiva partecipazione del personale alle scelte organizzative, con particolare riferimento alle forme di organizzazione del lavoro all'interno delle strutture, nel quadro del nuovo modello generale di relazioni sindacali che si è venuto a configurare nel sistema pubblico nell'ultimo periodo.

Tale modello si incentra sull'articolazione delle forme negoziali modulate a seconda delle materie in discussione, e per l'ENEA fondate sull'idea centrale di verifica e valutazione conclusiva fra le parti come modalità principale della contrattazione.

In tema di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro l'ENEA ribadisce l'impegno di favorire, in applicazione delle normative nazionali e comunitarie ed in coerenza con i principi contenuti negli accordi internazionali sottoscritti dal Governo Italiano, l'adozione di misure volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

II. Occupazione, rapporto con il sistema delle imprese, territorio

E' ormai completata la fase di fisiologico ridimensionamento degli organici degli ultimi anni, principalmente legata a parametri anagrafici, e accompagnata da una piena integrazione e maturità professionale e produttiva del personale acquisito intorno alla metà degli anni '80.

Si pone ora l'esigenza di acquisire giovani, soprattutto ad elevati livelli di qualificazione in coerenza con i piani di attività dell'Ente e la natura delle diverse azioni, dalla ricerca strategica alle collaborazioni con le imprese per il trasferimento e la diffusione delle tecnologie, alla prestazione di servizi tecnologici alle imprese e alla Pubblica Amministrazione.

Accanto alle assunzioni a tempo indeterminato dovrà essere considerata l'adozione di forme flessibili di impiego quali i contratti a termine e i rapporti di lavoro a tempo parziale sia orizzontale sia verticale, anche in considerazione del contenimento già avvenuto in misura rilevante del ricorso al lavoro straordinario.

Dovrà avere ulteriore sviluppo anche l'azione indiretta dell'ENEA a favore della crescita dell'occupazione attraverso i suoi interventi per:

- l'aumento della competitività delle imprese, in primo luogo le Piccole e Medie Imprese derivante dalla diffusione di nuove tecnologie, dall'adozione di sistemi integrati di qualità;
- la realizzazione di infrastrutture tecnico-scientifiche;
- la crescita della domanda e dell'offerta di servizi avanzati.

Oltre all'incremento dell'occupazione presso gli operatori con i quali l'Ente interagisce nel contesto di programmi di collaborazione, sarà perseguito lo sviluppo delle iniziative già in corso per la costruzione di una rete di strutture tecnico - scientifiche finalizzata alla qualificazione e all'innovazione tecnologica specie nel Mezzogiorno, realizzata in collaborazione con altri operatori di ricerca, con organismi associativi delle imprese, con singoli imprenditori.

Più in generale l'ENEA dovrà rafforzare la propria presenza nel territorio partendo dagli insediamenti già operanti (i propri Centri e la partecipazione a strutture associative di varia natura) e dalle collaborazioni in atto.

La nuova politica dell'occupazione sarà legata alla costruzione di un sistema integrato ricerca - tecnologia - produzione con solide basi territoriali che valorizzino realtà e potenzialità di risorse umane e imprenditoriali: le esperienze già acquisite dall'ENEA in tal senso giustificano l'assunzione di più impegnativi obiettivi.

Sulla politica di sviluppo dell'occupazione interna ed esterna all'Ente e sull'evoluzione territoriale della presenza ENEA verrà annualmente effettuato un confronto con le Organizzazioni Sindacali in ordine ai risultati raggiunti ed ai programmi da attivare.

III. Qualificazione e formazione professionale

Iniziative sistematiche di formazione, addestramento ed aggiornamento hanno un grande rilievo, sia nei riguardi del personale, nell'ottica della sua crescita professionale, sia nei riguardi dell'Ente, nell'ottica di migliorare le risorse umane e quindi la capacità di conseguire gli obiettivi istituzionali e di migliorare la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Una più ampia utilizzazione del potenziale formativo dell'Ente potrà avere risultati positivi in favore, in particolare, dell'incremento delle possibilità di occupazione, attraverso la formazione di competenze con riferimento alla applicazione di nuove tecnologie ed alle professioni emergenti. Le attività di formazione avranno particolare attenzione agli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute dei lavoratori così come previsto dal D.lgs. 626/94 e successive modificazioni.

L'ENEA svolge inoltre, in sinergia con altri operatori del settore, un programma articolato di formazione finalizzato a promuovere l'inserimento di nuove professionalità nel mondo delle imprese e dei servizi. Tale programma è anche mirato a creare nuova occupazione nelle aree in cui sono disponibili contributi comunitari per interventi di formazione.

Dovranno essere sviluppate le iniziative intraprese per ampliare le possibilità di inserimento di portatori di handicap nel mondo del lavoro, basati sull'approntamento di specifiche strumentazioni di supporto e la formazione per il loro uso.

Le parti, in relazione ai processi organizzativi ed ai conseguenti effetti di mobilità ed eventuali esigenze di riqualificazione, concordano che i programmi generali nonché i criteri di predisposizione dei piani formativi a breve e medio temine saranno stabiliti, con particolare riferimento alla realizzazione degli obiettivi programmatici, d'intesa con le OO.SS. firmatarie il presente CCL. In ogni caso le parti, quanto alle modalità, convengono sull'esigenza di :

- attivare i processi decentrati di definizione di bisogni di formazione che tengano conto di fattori quali:
  - lo sviluppo del potenziale e della mobilità professionale del personale;
  - la criticità delle posizioni di lavoro per i loro obiettivi progettuali o per la funzionalità di Unità di supporto;
  - le esigenze connesse a situazioni che richiedono iniziative di arricchimento professionale;
  - le esigenze di formazione del personale neoassunto;
  - le esigenze e possibilità di formazione "esterna";
- realizzare processi di controllo dell'efficacia della formazione e dell'addestramento.

In tale contesto assume particolare rilievo l'ulteriore utilizzo delle borse di studio come strumento di preparazione di personale con modalità tali da garantire un adeguamento e graduale inserimento nelle strutture di ricerca ed industriali con particolare riferimento ai settori di interesse istituzionale dell'Ente.

IV. Mobilità

Anche se un'ampia mobilità interna all'Ente è stata tra gli strumenti che hanno consentito la riconversione programmatica dell'ENEA, esistono ancora spazi per migliorare la congruenza fra esigenze di sviluppo professionale del personale e le necessità di una corretta assegnazione delle competenze disponibili nell'Ente, nel quadro di una sempre più funzionale organizzazione del lavoro e di una ottimizzazione delle risorse impiegate. Quanto alla mobilità esterna da e verso l'ENEA, è prevedibile che l'argomento sia oggetto di interventi di Governo e Parlamento nel quadro di un ridisegno complessivo del sistema di ricerca e sviluppo nazionale. Le norme del presente contratto tendono a rendere più agevole e funzionale tale mobilità nel senso di codificare e precisare inquadramenti e figure professionali anche con riferimento ad altri contratti giuridico - normativi di riferimento.

Data la criticità della mobilità interna ed esterna per lo sviluppo professionale del personale, saranno definiti, con le Organizzazioni Sindacali, criteri e procedure atti a garantire equilibri nella offerta di occasioni di sviluppo della professionalità dei dipendenti.

PARTE PRIMA

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO, ARCO TEMPORALE E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART.1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro si applica all'Area Tecnico Amministrativa relativa al personale ENEA inquadrato, in applicazione del CCL ENEA 31/12/88-30/12/91, nei livelli/gradino da 1 a 8.1, fatto salvo quanto previsto all'art. 1, comma 2 del Contratto Collettivo di Lavoro 1994-1997 del Personale ENEA dell'Area Dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1995 per la parte economica ed il 31 dicembre 1997 per la parte normativa.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d.lgs. 29/1993.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di cui al comma 2, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

4. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da ciascuna delle Parti con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima di ogni scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente contratto, ai dipendenti dell'ENEA sarà corrisposta la relativa indennità, nella misura e secondo le scadenze previste dal "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

8. In deroga al comma 4 il presente contratto scade per la parte economica il 31.12.95 senza necessità di disdetta.

PARTE SECONDA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3

RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro del personale dell'Enea è, di norma, a tempo pieno e indeterminato. Esso può essere anche a tempo parziale e/o determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Per la costituzione dei suddetti rapporti di lavoro si applicano le disposizioni legislative e normative vigenti, nonché le norme previste dall'apposito Regolamento per le Assunzioni.

3. Il contratto di assunzione da stipulare individualmente in applicazione del presente C.C.L. deve specificare, oltre all'area contrattuale di appartenenza:
   - la natura del contratto (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo pieno, tempo parziale);
   - la data di inizio del rapporto di lavoro;
   - la sede di lavoro;
   - il livello e il profilo professionale di assunzione;
   - il trattamento economico iniziale;
   - la durata del periodo di prova;
   - la durata del periodo entro il quale non verranno prese in considerazione istanze individuali di trasferimento ad altre sedi di lavoro secondo quanto previsto dal bando di concorso ;
   - il termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
   - l'articolazione dell'orario di lavoro nel caso di contratto a tempo parziale

ART. 4

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa ridotta che può variare, da un minimo del 40% ad un massimo dell'80% del normale orario di lavoro, sia di tipo orizzontale (con orario di lavoro articolato su tutti i giorni lavorativi della settimana), che di tipo verticale (con orario di lavoro articolato su 2/4 giorni settimanali). Per detti rapporti è applicabile la normativa che regola il rapporto di lavoro a tempo pieno, se non diversamente stabilito ed in quanto compatibile con la specificità del rapporto.

2. Il numero percentuale dei lavoratori che possono essere occupati a tempo parziale non può superare il 10% del riferimento numerico fissato con il Decreto Interministeriale emanato il 6.5.1994 dal Ministro per la Funzione Pubblica d'intesa con il Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato in applicazione dell'art. 5 comma 28 della legge 537/93.

Resta esclusa, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nonché di fruire, a qualsiasi titolo, di benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale resta precluso per i dipendenti che ricoprano incarichi di struttura o di coordinamento e/o comportanti l'obbligo della resa del conto giudiziale, ovvero l'esercizio di attività lavorativa di carattere ispettivo, ovvero organizzata in turni, ovvero comportante obblighi di reperibilità.

4. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto in proporzione al ridotto orario di lavoro prestato.
Con il rapporto a tempo parziale è incompatibile l'erogazione di competenze accessorie, fatta esclusione delle indennità di disagiata sede e di quelle connesse alla particolarità delle modalità di svolgimento della attività, da corrispondersi in ragione della natura della indennità stessa per intero o in proporzione alla durata della prestazione di lavoro.
Fermo restando il trattamento retributivo nei termini suddetti, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale fruiscono dello stesso numero di giornate di ferie previste per i lavoratori a tempo pieno; per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il numero delle ferie è ridotto proporzionalmente.
L'ammontare dei permessi di cui all'ultimo capoverso del comma 1 e al comma 4 dell'art.21 è ridotto in proporzione al ridotto orario di lavoro prestato.

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale potranno fruire dei servizi aziendali compatibilmente con le strutture e gli strumenti attualmente previsti dall'Ente per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Resta esclusa per i dipendenti con rapporto a tempo parziale orizzontale di durata inferiore a 5 ore giornaliere la fruizione del servizio di mensa.

6. I criteri per valutare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro del personale da tempo pieno a tempo parziale saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.
Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno oggetto di esame da parte dell'Ente sulla base dei criteri di precedenza di seguito riportati:

   a) dipendenti in particolari condizioni fisiche o psico-fisiche quali sono considerate agli articoli 26 e 27 del presente contratto, nei limiti stabiliti dall'art. 26, comma 1, punto c);
   b) dipendenti per i quali sia attestata l'esistenza nel nucleo familiare di persone che presentino una delle condizioni sopra precisate;
   c) dipendenti con figli in età prescolare e scolare ;
   d) dipendenti che prestino attività di cura ed assistenza a persone anziane.

A parità di requisiti la precedenza va accordata al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Nel caso sia pari l'anzianità di servizio la precedenza segue l'ordine temporale di presentazione della domanda.

7. In caso di esigenze che richiedano la copertura di posizioni a tempo pieno è data la precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che, già in possesso dei requisiti sia professionali che di inquadramento richiesti per la copertura della posizione predetta, avevano in precedenza trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fatto comunque salvo quanto previsto al precedente comma. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità della maggiore anzianità di servizio, salvo quanto disposto al precedente capoverso.

8. Le richieste di passaggio al lavoro a tempo parziale o viceversa di ritorno al tempo pieno, sono possibili dopo che siano trascorsi tre anni dall'assunzione o dall'ultima trasformazione, previo consenso dell'Unità di appartenenza, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

E' possibile, per eventi di carattere eccezionale, derogare al termine suddetto sentite le OO.SS. firmatarie.

9. L'Ente non potrà comunque procedere alla emanazione di bandi di concorso per la copertura di posti a tempo pieno che siano stati trasformati in posti a tempo parziale.

10. Le nuove norme attuative relative all'istituto in oggetto saranno emanate dall'Ente entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 5

CONTRATTI A TERMINE

1. Oltre che per le ipotesi contemplate dalla Legge 18 aprile 1962 n. 230 e successive modificazioni e integrazioni, ivi inclusi i limiti precisati con la legge 24 dicembre 1993 n. 537, art.3, comma 23 e comma 27, l'Ente potrà procedere, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse, ad assunzioni, con contratti a termine della durata massima di cinque anni, di personale tecnico-scientifico e di personale tecnico-amministrativo laureato o diplomato in possesso di specifici requisiti o che risulti idoneo a seguito di apposite selezioni. I suddetti contratti dovranno prevedere un trattamento economico rapportato a corrispondenti professionalità esistenti nell'Ente.

2. La realizzazione del programma costituente il presupposto dell'assunzione a termine o la scadenza del contratto (eventualmente prorogato) comportano a tutti gli effetti la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti, con esclusione delle ipotesi di cui alla legge 230/1962 e successive modificazioni e integrazioni, potrà essere a carico del contributo ordinario dello Stato entro il limite massimo del 50%. La parte rimanente dovrà essere a carico dei finanziamenti dei programmi.

4. Il contingente del personale da assumersi ai sensi dei precedenti commi con esclusione delle ipotesi di cui alla legge 230/1962 non potrà superare, in ogni caso a livello di Ente, il 10%

del riferimento numerico fissato con il Decreto Interministeriale emanato il 6.5.1994 dal Ministro per la Funzione Pubblica d'intesa con il Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato in applicazione dell'art. 5 comma 28 della legge 537/93.

Sono fatte salve le assunzioni a tempo determinato i cui oneri ricadano sui fondi derivanti da contratti con Istituzioni comunitarie ed internazionali di cui al comma 27 dell'art. 5 della legge n. 537/1993.

5. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Con il consenso del dipendente il termine del contratto a tempo determinato può essere, eccezionalmente, prorogato per una sola volta per una durata non superiore a quella prevista per il contratto iniziale.
Alla scadenza della proroga non potrà essere assegnato un ulteriore contratto.

ART. 6

PROGETTI DI FORMAZIONE - LAVORO

1. L'ENEA può costituire per specifici progetti afferenti materie di interesse istituzionale dell'Ente rapporti di formazione-lavoro in base a quanto previsto dall'art. 7, 6° comma della L. 29.12.1988 n. 554 e successive modificazioni ed integrazioni.

2 La durata dei suddetti rapporti è normalmente di un anno, prorogabile, nell'interesse dell'Ente, a due.

3. L'Ente delibererà, entro 120 giorni con apposito provvedimento, le procedure di selezione del personale interessato dai progetti di formazione lavoro nonché i criteri di oggettiva valutazione dei titoli richiesti in base a quanto previsto dal D.P.C.M. 30.03.1989, n. 127 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70. del presente C.C.L.

ART. 7

PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione a tempo indeterminato del personale avviene previo superamento di un periodo di prova pari a tre mesi fino al livello 3 e pari a 6 mesi per i restanti livelli.

2. Non sono computati ai fini del periodo di prova i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.
   Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova. Qualora il periodo di assenza a qualsiasi titolo si protragga per una durata superiore al periodo fissato il rapporto di lavoro può essere risolto.

3. In caso di risoluzione del rapporto, spetta al dipendente il trattamento di fine rapporto, il rateo di ferie e della 13^ mensilità in proporzione al servizio prestato.

4. Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il dipendente s'intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data dell'assunzione.

ART. 8

RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

1. Il dipendente già cessato dal servizio per dimissioni volontarie può essere riammesso, con motivata deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentite le OO.SS. firmatarie, previa valutazione della sussistenza di effettive esigenze dell'Ente, in relazione allo sviluppo delle proprie attività, purché la cessazione predetta sia intervenuta da non più di 5 anni rispetto alla data della domanda.

2. Il personale riammesso in servizio non può essere collocato in posizione di inquadramento e retributiva inferiore a quella già posseduta all'atto della predetta cessazione.

PARTE TERZA

SISTEMA DI INQUADRAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 9

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

1. Ai fini dell'inquadramento del personale è definita una struttura unica articolata su otto livelli professionali.
   Le declaratorie relative ai livelli professionali sono riportate nell'Allegato A.1 al presente contratto.

2. L'8° livello prevede il gradino di retribuzione denominato 8.1 che corrisponde alle prestazioni professionali di cui all'Allegato A.2

3. L'inquadramento del personale viene effettuato per confronto tra le declaratorie di cui al precedente comma 1° e le specifiche attività assegnate e svolte dai singoli dipendenti, desumibili da apposite schede di descrizione dei contenuti e dei requisiti della posizione di lavoro.
   Al fine di facilitare detto confronto verrà adeguato, previo esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie, il sistema di profili esemplificativi delle declaratorie stesse.

4. La valutazione delle attività assegnate e svolte dai dipendenti ai fini dell'inquadramento viene compiuta con riferimento ad indicatori attinenti alla complessità delle attività stesse (conoscenze, esperienze, autonomia, iniziativa, relazioni, ecc.)

5. Ai fini della valutazione di cui al precedente comma 4, si tiene anche conto della prevalenza qualitativa e temporale dei contenuti delle attività svolte.

6. I livelli/gradini da attribuire all'atto dell'assunzione sono previsti dall'apposito Regolamento per le Assunzioni.

ART. 10

SVILUPPO PROFESSIONALE E PRODUTTIVITA'

1. Lo sviluppo professionale è basato sul riconoscimento e sulla valutazione delle capacità professionali dei dipendenti, espresse nell'espletamento delle attività affidate. Sarà quindi promosso lo sviluppo professionale nell'ambito di una equilibrata evoluzione delle tecnologie, dell'organizzazione e della produttività complessiva. A tal fine, saranno promosse nuove forme di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'arricchimento dei profili professionali ed alla formazione professionale.

2. In relazione allo sviluppo professionale e agli obiettivi raggiunti l'Ente è tenuto ad effettuare passaggi di livello/gradino e ad attribuire superminimi e premi di produttività secondo le modalità definite ai successivi articoli 11 e 12 e nei limiti delle risorse finanziarie stabilite all'atto della stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.
L'attribuzione dei superminimi è finalizzata al riconoscimento della qualità delle prestazioni individuali con riferimento al raggiungimento di risultati di natura sistematica.
L'attribuzione dei premi è finalizzata al riconoscimento della qualità delle prestazioni con riferimento al raggiungimento di prefissati obiettivi e/o incrementi di produttività di carattere episodico.

ART. 11

SVILUPPO DI INQUADRAMENTO

1. Lo sviluppo dell'inquadramento potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

   a) partecipazione di personale interno a concorsi pubblici banditi dall'Ente per il reperimento di personale in relazione a posizioni disponibili e vacanti la cui copertura è necessaria per l'esecuzione delle attività previste, anche in deroga ai limiti di età previsti per i concorrenti esterni;

   b) valutazioni selettive di personale che presenta uno sviluppo professionale particolarmente rilevante in termini di capacità acquisite e dimostrate.

Le posizioni da mettere a concorso di cui alla lett. a) saranno definite in sede di pianificazione operativa annuale.
I passaggi di cui alla lettera b) avranno luogo con cadenza annuale per una frazione non superiore al 7% del personale dell'Area Tecnico-Amministrativa.
Sempre nel limite del 7% annuale sopracitato potranno altresì essere effettuate, al di fuori delle operazioni periodiche, revisioni dell'inquadramento, in casi eccezionali, nei quali risulti oggettivamente manifesta e verificata - attraverso modalità procedurali specifiche - una crescita professionale del dipendente tale da far corrispondere l'attività da questi svolta in via stabile, ai contenuti ed a ogni altro elemento proprio di un superiore livello o per il livello 8 di un gradino di retribuzione.
I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali relative al quadriennio 1994-1997 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 nei limiti delle disponibilità finanziarie definite per il secondo biennio contrattuale.

2. In particolare per quanto riguarda i dipendenti privi di precedente esperienza lavorativa assunti ai livelli iniziali stabiliti nel "Regolamento per le Assunzioni" sono previste le seguenti valutazioni, finalizzate ai passaggi al livello/gradino superiore:

   - personale con diploma di laurea: valutazione non prima di due anni dalla data di assunzione;

- personale con diploma universitario: una prima valutazione non prima di quattro anni dalla data di assunzione; una successiva valutazione potrà essere effettuata non prima di due anni dal passaggio al livello superiore rispetto a quello di assunzione;
- restante personale: una prima valutazione non prima di quattro anni dalla data di assunzione; una successiva valutazione potrà essere effettuata non prima di quattro anni dal passaggio al livello superiore rispetto a quello di assunzione.

3. Lo sviluppo professionale dei dipendenti, sempre nel limite del 7% di cui al comma 1, sarà anche valutato nei tre mesi successivi al rientro da periodi di congedo per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale e nei casi di rientro in servizio di dipendenti già collocati fuori ruolo ed in genere da aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, ove sussista l'interesse dell'Ente di valorizzare la capacità professionale in tale periodo acquisita dai dipendenti medesimi.

4. La procedura relativa alle valutazioni selettive di cui al comma 1 sarà definita con atto dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

ART. 12

SUPERMINIMI E PREMI DI PRODUTTIVITA'

1. Entro il 1° trimestre di ogni anno la Direzione dell'Ente assegnerà ad ogni Unità della Macrostruttura due disponibilità finanziarie relative, rispettivamente, ai superminimi ed ai premi di produttività, da attribuire al personale appartenente all'Area Tecnico Amministrativa. L'assegnazione sarà preceduta dalla definizione da parte dell'Ente di procedure e criteri per l'attribuzione dei premi e dei superminimi ; tale definizione avverrà previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.
   Successivamente ogni singola Unità di Macrostruttura procederà all'attribuzione di detti superminimi e premi in modo autonomo..

2. Gli importi relativi ai premi saranno stanziati con il bilancio dell'esercizio cui la valutazione si riferisce e saranno erogati in un'unica soluzione con la retribuzione del successivo mese di giugno.
   Le modalità di finanziamento dei premi di produttività sono definiti nel successivo art. 36 del presente contratto.

3. L'entità complessiva delle disponibilità per i superminimi è determinata in applicazione del successivo art. 34.

PARTE QUARTA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13

ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata, a decorrere dalla data di stipulazione del presente CCL in 37 ore settimanali, articolate in almeno cinque giornate, di norma dal lunedì al venerdì.
Potrà essere disposta una diversa articolazione dell'orario di lavoro nella settimana nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 70 e 71 del presente CCL.
L'intervallo orario di mensa non viene considerato ai fini del computo delle 37 ore lavorative.
La durata di tale intervallo è fissata in 40 minuti: eventuali variazioni in più o meno nel limite dei dieci minuti saranno stabilite dall'Ente per ogni sede tenendo conto delle esigenze di servizio e logistiche, con un provvedimento assunto nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 70 e 71 del presente CCL.

2. Può essere disposta con le procedure previste dagli artt. 70 e 71, una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro per specifici settori di attività e/o singoli gruppi di dipendenti, ove ciò sia richiesto dalla esigenza di una più razionale utilizzazione delle strutture e del personale, da necessità organizzative inerenti lo svolgimento delle attività medesime, nonché da specifici condizionamenti operativi delle diverse sedi di lavoro.

3. I Responsabili della Macrostruttura possono disporre, per specifiche esigenze di servizio e con il consenso del dipendente, una modifica temporanea dell'articolazione dell'orario di lavoro nel limite di 70 ore annue.

4. Agli effetti dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, il 6° giorno, ove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni lavorativi, non viene considerato festivo.

5. Il rispetto dell'orario di lavoro è garantito sulla base della normativa vigente.

6. L'orario di lavoro può essere, tenuto conto della situazione delle varie sedi dell'Ente, di tipo flessibile, nel limite massimo di due ore giornaliere complessive rispetto all'orario normale.
Il relativo recupero deve essere effettuato possibilmente nella stessa giornata, e comunque entro e non oltre il mese successivo. In nessun caso l'orario di servizio, inteso come articolazione ottimale dell'orario di lavoro, potrà essere inferiore a 37 ore settimanali.

7. Il dipendente è tenuto, in relazione alle specifiche funzioni a lui assegnate e ove richiesto per esigenze di servizio, a prestare la propria opera anche oltre l'orario normale di lavoro nonché ad effettuare lavoro in turno.

8. I dipendenti che operano stabilmente all'estero o in Italia presso altri Enti, organismi o Aziende, seguiranno comunque l'orario di lavoro del luogo presso il quale svolgono la loro opera.

Nel caso questo sia inferiore a quanto stabilito nel presente contratto, il pagamento dello straordinario comincerà a decorrere solo dopo il compimento dell'orario settimanale di lavoro del personale ENEA.

Nel caso invece l'orario di tali sedi sia maggiore di quello stabilito nel presente contratto si darà luogo al pagamento del lavoro straordinario, fatta comunque salva la facoltà del dipendente di richiedere, in sostituzione di esso, di fruire di riposi compensativi.

9. In relazione ad esigenze di servizio o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno, potranno operarsi, previa procedura di esame con le OO.SS. firmatarie , temporanee concentrazioni dell'orario di lavoro con corrispondente riduzione programmata in altri periodi dell'anno.

10. Sarà oggetto di contrattazione collettiva decentrata a livello nazionale l'adattamento delle tipologie di orario, con esclusione dell'articolazione dello stesso, ad esigenze specifiche o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno .

11. L'articolazione dell'orario di lavoro delle Sedi e dei Centri dell'Ente deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36 comma 3 della legge 8 giugno 1990 n. 142, al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive funzionali ed organizzative avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 14

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO - LAVORO NOTTURNO

1. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione fissata dall'art.13.

2. Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per far fronte ad esigenze non altrimenti sopperibili e deve essere comunque preventivamente autorizzato ; la materia è oggetto di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie ai sensi di quanto previsto dall'art.71 del presente contratto.

3. Ogni ora di lavoro straordinario feriale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.

4. Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art.18 del presente contratto, nonché per il personale turnista, quello effettuato nella giornata di riposo compensativo della domenica; per ogni ora prestata in giornata festiva spetta una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.

5. Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto oltre l'orario normale nelle condizioni di cui al comma precedente.
Ogni ora di lavoro straordinario festivo viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

6. Si considera lavoro notturno quello compiuto dal dipendente tra le ore 22 e le 6.

   Qualora l'articolazione del normale orario giornaliero di lavoro preveda che l'attività svolta dal dipendente abbia luogo in tutto o in parte durante le ore considerate notturne, allo stesso verrà corrisposta per ogni ora di lavoro prestata in tale lasso di tempo, una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria.

7. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.

8. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno riconosciuto festivo a norma del successivo art.18 viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 70%.

9. La retribuzione oraria da maggiorare con i valori percentuali di cui al presente articolo è definita nel successivo art.39.

10. Salvo giustificati motivi di impedimento, il dipendente è tenuto a compiere il lavoro festivo e notturno nei limiti previsti dalla legge e il lavoro straordinario nei limiti massimi previsti dal comma successivo.

11. Il lavoro straordinario, limitato ad esigenze adeguatamente motivate e documentate, sarà contenuto, di norma, nel limite massimo individuale di 80 ore annue. Potranno essere concesse deroghe al suddetto limite, debitamente autorizzate dalla Direzione dell'Ente, in casi del tutto eccezionali, relativi a:

    - partecipazione a campagne sperimentali;
    - espletamento di mansioni di attesa e custodia (autisti, portieri, uscieri);
    - attività di durata limitata non previste nel piano annuale dell'unità;
    - altre attività di straordinaria criticità per l'Ente.

12. Il dipendente ha facoltà di fruire di riposi compensativi del lavoro straordinario; la relativa autorizzazione è concessa dal Responsabile dell'Unità di appartenenza. Tali ore di lavoro straordinario non sono computate nei limiti di cui al comma 11.

13. I dati relativi al lavoro straordinario verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle OO.SS. locali e saranno oggetto di confronti periodici a livello decentrato per conoscere preventivamente l'entità del fenomeno e le ragioni che giustifichino, in relazione alle esigenze delle varie attività, il superamento dei limiti stabiliti al comma 11 del presente articolo e, nel caso in cui tale ipotesi sia connessa per un tempo predeterminato ad una insorta necessità di ricorrere al lavoro straordinario, per conoscere, altresì, i criteri seguiti nella programmazione operativa, diretta a soddisfare tale necessità.

ART. 15

CHIAMATA FUORI ORARIO

1. Per "chiamata fuori orario" si intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al dipendente in ore tali da non configurare né una protrazione né una anticipazione del normale orario di lavoro.

2. Al dipendente che, richiestone, effettui una prestazione di lavoro configurabile come "chiamata fuori orario" vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione, con i relativi compensi di lavoro straordinario, feriale, notturno e festivo:

- fino a 1 ora di effettivo lavoro 3 quote orarie;
- fino a 2 ore di effettivo lavoro 3,5 quote orarie;
- fino a 3 ore di effettivo lavoro 4 quote orarie;
- fino a 4 ore di effettivo lavoro 4,5 quote orarie;
- oltre le 4 ore vengono retribuite, con le relative maggiorazioni, le ore effettivamente lavorate.

3. Le "chiamate fuori orario", ai fini della liquidazione delle quote orarie di cui al comma precedente, devono essere autorizzate dal responsabile dell'Unità interessata con indicazione delle ragioni di indifferibilità ed imprevedibilità che ne hanno determinato l'esigenza.

4. Le disposizioni del presente articolo non si applicano al personale "reperibile".

5. I dati relativi del presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.
Saranno effettuate a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno e di individuare, ove necessario, adeguate soluzioni operative.

ART. 16

LAVORO IN TURNO

1. I dipendenti possono essere chiamati a prestare servizio in turni continui ed avvicendati così articolati:

   a) turni continui ed avvicendati per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne, notturne e festive;
   b) turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne e notturne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e domenica, oppure della sola domenica).
   c) turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio dalle ore 6 alle ore 22 con prestazioni alternate, diurne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e della domenica, oppure della sola domenica).

2. L'istituzione di turni aventi articolazione diversa rispetto a quella soprapprefigurata, potrà essere disposta dall'Ente ove sia richiesta da particolari esigenze operative, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

3. La individuazione delle esigenze di effettuare lavori in turni continui e avvicendati per specifiche attività non suscettibili di discontinuità operative e la conseguente determinazione del contingente di personale da adibirvi in relazione alle figure professionali allo scopo

richieste, sono rimesse al Direttore dell'Unità della Macrostruttura su proposta del Responsabile dell'Unità, in genere dell'Impianto, per le modalità di svolgimento dell'attività in cui l'esigenza è insorta.

4. Ai dipendenti inquadrati ai livelli superiori al 3°, normalmente assegnati in turno, si applicano sulla retribuzione minima mensile del livello professionale di appartenenza e sulla indennità di contingenza nel valore in atto al 31.12.1991, le seguenti maggiorazioni fisse:

   - turno di cui al 1° comma lettera a) 26%
   - turno di cui al 1° comma lettera b) 15%
   - turno di cui al 1° comma lettera c) 7%

   In aggiunta alle suddette maggiorazioni, viene altresì corrisposta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria per le ore notturne effettivamente prestate nei tipi di turno a) e b).
   Ai dipendenti inquadrati in livelli inferiori al 4°, la base di computo della presente indennità sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al presente comma viene comunque individuata indistintamente in quella corrispondente al 4° livello.

5. Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui al 4° comma del presente articolo deve intendersi per lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le ore 6. Le suddette maggiorazioni sono corrisposte in ragione degli effettivi turni giornalieri effettuati.

6. Il trattamento di cui al presente articolo non viene praticato nei confronti del dipendente che venga inserito in uno schema di turno per un periodo inferiore a 4 giorni. In questo caso, al dipendente sono dovute le normali maggiorazioni per eventuali ore di lavoro notturno o festivo di volta in volta prestate.

7. Il dipendente turnista non può abbandonare il posto di lavoro senza che sia intervenuta la sostituzione o senza specifica autorizzazione rilasciata dal responsabile.

8. A livello di contrattazione decentrata dovranno essere disciplinate apposite pause per la refezione nel limite massimo di trenta minuti per ogni turno di lavoro non computabili quale orario di lavoro nonché le modalità per assicurare i tempi necessari per le operazioni di vestizione e svestizione e per il passaggio di consegne.
   Limitatamente al personale turnista la cui pausa di refezione abbia luogo al di fuori del normale orario di lavoro di cui all'art. 13 potranno essere contrattate, a livello decentrato, modalità di refezione diverse dall'erogazione del servizio mensa purché non comportino aggravi di costo per l'Ente.

9. Al dipendente, che presta servizio in turno presso sedi dislocate fuori dei centri abitati non serviti da servizi pubblici di linea o da mezzi messi a disposizione dall'Ente, compete un rimborso spese di trasporto pari all'indennità chilometrica, di cui al 9° comma dell'art. 49, per un percorso complessivo giornaliero che sarà fissato per i diversi centri a seguito di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.

10. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, trimestralmente per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali locali.

ART.17

RIPOSO SETTIMANALE

1. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che di regola deve coincidere con la domenica. Il personale turnista ed i dipendenti che esplicano eccezionalmente attività lavorativa la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.
2. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

ART. 18

FESTIVITÀ

1. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

    a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo compensativo;
    b) le seguenti festività:

        - Capodanno (1° gennaio);
        - Epifania (6 gennaio);
        - Lunedì di Pasqua;
        - Anniversario della Liberazione (25 aprile);
        - Festa del Lavoro (1° maggio);
        - Assunzione (15 agosto);
        - Ognissanti (1° novembre);
        - Immacolata Concezione (8 dicembre);
        - Santo Natale (25 dicembre);
        - Santo Stefano (26 dicembre)

    c) Il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il dipendente presta normalmente la sua opera.

2. Le festività di cui alla lettera b) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

ART. 19

FERIE

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 31 giorni lavorativi che assorbono le sei giornate di cui all'art. 1 lettere a) e b) della Legge 23 dicembre 1977 n. 937.

Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa.

2. Il diritto alle ferie matura dal 1° gennaio di ciascun anno.
Il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato.

3. Le ferie vanno godute, di norma, nell'anno di riferimento.
Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del dipendente, le ferie possono essere fatte godere entro il 31 luglio dell'anno successivo.
Trascorso tale termine, le ferie stesse possono essere disposte d'ufficio.

4. Il riposo annuale per ferie ha normalmente carattere continuativo. Le ferie devono essere fruite secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare svolgimento dell'attività, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti.

5. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e non godute per specifiche esigenze di servizio o per comprovate cause di forza maggiore. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.

6. Per eccezionali esigenze di servizio l'Ente può rinviare o anche interrompere le ferie, fermo il diritto da parte del dipendente di fruire delle ferie stesse, o di completarne il godimento nello stesso anno in cui si riferiscono le ferie e comunque entro il limite temporale previsto nel precedente 3° comma, e di ottenere il rimborso delle eventuali spese che egli dimostri di avere sostenuto nella circostanza, nonché il rimborso delle spese di viaggio

7. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo che per i dipendenti che cessino dal servizio per eventi non prevedibili senza aver potuto usufruire delle ferie relative all'anno solare in cui è avvenuta la cessazione, nonché per quei dipendenti che cessino dal servizio senza aver potuto usufruire - per motivate specifiche esigenze di servizio ovvero per documentate cause di forza maggiore - delle ferie maturate e non godute al momento della cessazione.

8. Saranno eventualmente stabiliti, previa contrattazione decentrata al livello di singola sede di lavoro dell'Ente- uno o più periodi di ferie collettive per l'effettuazione di attività di manutenzione o per altre particolari esigenze di funzionamento della sede di lavoro stessa.

ART. 20

ASSENZE

1. Il dipendente che si assenti dalla propria sede di lavoro, per ragioni di servizio o per motivi personali, deve preventivamente essere autorizzato dal Responsabile dell'Unità di appartenenza.

ART. 21

PERMESSI

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:

   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: complessivamente otto giorni all'anno;
   - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nascita di figli: tre giorni consecutivi per evento nel limite di cinque giorni complessivi per anno ;

A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, fino a tre giorni di permesso complessivi, anche frazionabili, per particolari esigenze di carattere personale o familiare.

2. Ove contragga matrimonio, il dipendente ha titolo ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, senza decurtazione della retribuzione.

3. A far data dal 1° gennaio 1996, al solo personale classificato esposto di categoria "A" ai sensi del D.lgs. n. 230/1995, verrà annualmente concesso un periodo continuativo di ferie aggiuntive di 15 giorni. Tale periodo viene ridotto proporzionalmente in relazione ai periodi di mancata effettiva esplicazione di detta attività nel corso dell'anno.

4. Il dipendente può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione, con possibilità di recuperare le ore non lavorate, nei limiti di 3 ore giornaliere e 36 ore annuali. Il recupero deve avvenire entro il mese successivo.
   In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

5. Il dipendente dovrà comunicare all'Ente gli elementi necessari a verificare che ricorrano le condizioni perché possa usufruire di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 22

DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali.

   I permessi di cui sopra sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universari, di scuole di istruzione primaria secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

2. I permessi di cui al precedente comma, qualora le richieste superino il 3% delle unità in servizio all'inizio dell'anno, sono concessi nel seguente ordine a:

   a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami degli anni precedenti;
   b) dipendenti che frequentino l'anno di corso che precede l'ultimo e, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentino gli anni ancora anteriori, escluso il primo, ferma restando per gli studenti universitari e post-universitari la condizione di cui alla precedente lettera a);
   c) dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle precedenti lettere a) e b).

3. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al precedente comma, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari e post-universitari.

   A parità di condizioni i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi medesimi per lo stesso corso di studi e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

4. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti.

5. Le graduatorie dei richiedenti potranno essere predisposte anche per rispettive sedi da definirsi in sede di contrattazione decentrata nei limiti della percentuale complessiva di cui al primo comma.

6. Il personale interessato ai corsi di cui al precedente comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

7. I permessi previsti dal presente articolo non potranno essere concessi al dipendente in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di laurea che intenda conseguire un ulteriore diploma o laurea.

ART. 23

ASPETTATIVA

1. Al dipendente non in prova può essere concesso, sempreché non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi familiari o personali fino al massimo di un anno senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e dell'indennità di fine rapporto.
2. Il dipendente ha diritto di usufruire di periodi di aspettativa previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 24

CONGEDI PER MOTIVI DI STUDIO O DI COLLABORAZIONE AD ATTIVITA' INDUSTRIALE O DI RICERCA

1. Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio o di collaborazione ad attività industriali o di ricerca, allo scopo di recarsi presso istituti, laboratori o società italiane o estere, nonché presso istituzioni nazionali, internazionali o comunitarie, di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili per un uguale periodo, previa valutazione dell'interesse dell'Ente alla concessione dei congedi stessi.

2. Ove ricorrano particolari motivi di interesse per l'Ente, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, sino a dieci anni, eventualmente prorogabile per un periodo di sei anni.

3. Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare degli emolumenti riservatigli a qualsiasi titolo dall'organismo ospitante.
Ove tale trattamento risulti inesistente, ovvero di misura inferiore a quello erogatogli dall'ENEA al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente potrà usufruire, qualora ricorrano specifici interessi dell'Ente, rispettivamente della conservazione della sola retribuzione fondamentale mensile oppure di una retribuzione ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.

4. Nel caso di congedo, senza retribuzione o con ridotta retribuzione, l'Ente provvederà al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, se dovuti, nel rispetto della normativa in materia.

5. I periodi di tempo trascorsi in congedo ai sensi del presente articolo sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.

ART. 25

MALATTIA E INFORTUNIO

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.
Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti, l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 59 comma 3 del presente contratto.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

   a) intera retribuzione fondamentale mensile, comprese le indennità pensionabili, ove spettanti, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.
   Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di cui all'art.31.

   b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

   c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

7. Quando l'assenza è conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio che determinino una inidoneità anche temporanea, spetta al dipendente la retribuzione di cui al comma 5 lett. a) sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità totale al lavoro.

8. Il dipendente e tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Le certificazioni dovranno essere prodotte per assenze di durata superiore a tre giorni.

9. L'Ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente.

13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 5, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

ART. 26

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la necessità di sottoporsi a terapie salva vita, la condizione di portatore di handicap o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

   a) in caso di assenze dovute al ricovero presso strutture specializzate l'Ente riconosce al dipendente il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del ricovero stesso; per il periodo eccedente quello di trattamento con retribuzione intera, compete la retribuzione ridotta alla metà sino al termine del ricovero;

   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto di recupero;

   c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

   d) utilizzazione del dipendente in attività diverse da quelle abituali e compatibili con il livello di inquadramento posseduto quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il 2° grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. Per i dipendenti portatori di handicap e in particolari condizioni fisiche l'Ente provvederà a :

   a) individuare, al fine della lòro rimozione, gli ostacoli che limitano l'accesso e la libera utilizzazione degli ambienti di lavoro;

   b) definire le modifiche strutturali e organizzative atte a garantire la piena integrazione produttiva dei lavoratori invalidi.

4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.

ART. 27

TUTELA DEI DIPENDENTI CHE NECESSITANO DI RECUPERO SOCIALE

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza o alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le medesime misure di sostegno di cui al 1° comma punti a), b), c), d) e 2° comma dell'articolo 26.

2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione per i dipendenti affetti da tossicodipendenza le disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 28

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 61 del D.lgs. 29/1993 e successive modificazioni secondo gli indirizzi applicativi di cui alla circolare n. 12/1993 del Dipartimento della Funzione Pubblica e nell'osservanza delle linee guida definite dalla legge 125/1991, allo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini, vengono rinnovate, entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, le nomine dei componenti il Comitato per le Pari Opportunità (CPO). Scopo del CPO è quello di promuovere l'adozione di azioni positive per le dipendenti di sesso femminile al fine della realizzazione di pari opportunità e di verificarne l'applicazione.

2. Il Comitato, quale Organo della Direzione dell'Ente unico per entrambe le aree separate di contrattazione, deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, questioni di parità e pari opportunità. A tal fine svolge un ruolo di studio, di proposizione, di consultazione e di partecipazione ai momenti decisionali nell'ambito delle materie e dei compiti di sua competenza.

3. Il Comitato per le pari opportunità è composto come segue:
   a) da 9 componenti designate dall'Ente anche sulla base di autocandidature, tra le quali dipendenti esperte in campo giuridico, statistico, sociologico e di gestione delle risorse umane, nonché dal Responsabile dell'Unità Sviluppo Organizzativo della Funzione Centrale Personale e Sviluppo Organizzativo;

   b) da 5 componenti designate dalle Organizzazioni Sindacali maggioritarie all'interno dell'Ente tra quelle firmatarie il presente contratto;

   c) da 5 componenti dell'ENEA elette dalle dipendenti dell'Ente nell'ambito di liste presentate da un numero non inferiore a 100 lavoratrici.

   I componenti sia eletti che designati, non potranno far parte del CPO per più di due mandati consecutivi della durata ciascuno di 4 anni.

4. Il Comitato, nella sua prima composizione costituita sulla base delle designazioni di cui ai punti a) e b) del comma 3, entro 30 giorni dalla nomina indice le elezioni dei componenti di cui al punto c) del medesimo comma, secondo il Regolamento Elettorale già deliberato dal CPO nel 1992 modificato al fine di assicurare un'equilibrata rappresentanza delle due aree contrattuali.

5. Il Comitato, all'atto dell'insediamento nella sua composizione definitiva, elegge la Presidente fra le componenti designate dall'Ente.

   Il CPO nomina, altresì, la Segretaria fra tutti i componenti del CPO, adottando in via preliminare il Regolamento approvato con delibera del Presidente ENEA n. 417/93P.

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 69 comma 3 lettera g) del presente contratto, la Direzione dell'ENEA, valutate le proposte di azioni positive presentate dal CPO e sentite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, in conformità a quanto previsto dall'art. 72 del presente contratto, sulle modalità di attuazione provvederà a dare esecuzione a dette azioni, la cui applicazione sarà verificata dal CPO.

7. Il Comitato predispone ogni anno una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate nell'anno che viene trasmessa, tramite la Direzione dell'Ente, alla Funzione Pubblica.

8. Gli oneri connessi al supporto e funzionamento del Comitato sono a carico dell'ENEA.

9. Nell'appendice legislativa del presente CCL sono inserite tutte le disposizioni, raccomandazioni e leggi, in materia di pari opportunità sia nazionali che comunitarie.

ART. 29

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

1. Al personale si applicano le disposizioni di legge per la tutela delle lavoratrici madri (legge 30.12.1971 n.1204 e relativo regolamento di esecuzione - D.P.R. 25.11.1976 n.1026), con le successive modificazioni ed integrazioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903.

2. Durante la gestazione ed il periodo successivo alle lavoratrici si applicano, altresì, le disposizioni di cui all'art. 69 del D.lgs. 230/1995.

3. Per il primo mese di astensione facoltativa dal lavoro, prevista per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1' della legge 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, spetta la retribuzione fondamentale mensile ridotta del 20%.

PARTE QUINTA

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 30

RETRIBUZIONE MENSILE

1. La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

A) Trattamento fondamentale

a) Retribuzione minima del livello professionale di appartenenza secondo gli importi riportati nell'Allegato B al presente Contratto;
b) Gradino di retribuzione limitatamente a quei dipendenti inquadrati nel livello 8 che ne usufruiscono secondo l'importo di cui all'Allegato B;
c) Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) attribuito con le modalità e secondo gli importi di cui al successivo art. 31 ;
d) Superminimo;
e) Indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991 ;

La somma di tutte le componenti è definita "retribuzione fondamentale mensile".

B) Trattamento Accessorio

a) Compensi per il lavoro straordinario;
b) Premi di produttività collettiva ed individuale;
c) Indennità contrattuali e/o previste da specifiche disposizioni di legge.

La somma di tutte le componenti relative al trattamento fondamentale ed accessorio è definita "retribuzione complessiva mensile".

Al personale, ove spettante, è corrisposto un assegno per il nucleo familiare ai sensi della Legge 13/5/88 n° 153 e successive modificazioni.

2. Ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto continuano ad essere corrisposti gli aumenti biennali di anzianità congelati al 31 dicembre 1987 nonché l'Elemento Distinto di Retribuzione (E.D.R.) di cui all'art. 28 comma 3° lett. d) del C.C.L. ENEA 31.12.1982.

ART. 31

ELEMENTO AGGIUNTIVO DI RETRIBUZIONE

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto sono soppressi gli istituti denominati Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.) ed Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.).

A decorrere dalla stessa data è attribuito l'Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) secondo gli importi :

- di cui all'allegato C per il personale di nuova assunzione ;
- già in godimento sotto forma di Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.) ed Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.) per il personale in servizio .

Restano altresì acquisiti come Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.), i ratei di E.V.E. maturati alla data di stipulazione del presente contratto.

2. I valori di E.A.R. di cui al comma 1 saranno rideterminati al termine del periodo di maturazione secondo le modalità e gli importi riportati nell'art. 33 e nell'allegato D al presente contratto.

I valori di E.A.R. attribuiti sono utili ai fini del trattamento di previdenza e di fine rapporto nonché della 13^ mensilità.

ART. 32

AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA

1. Le retribuzioni minime dei livelli professionali, come stabilite dall'allegato B al CCL ENEA 31/12/88-30/12/91, previo conglobamento dell'elemento retributivo di cui all'art. 7 del D.L. 19/9/92 n°384 convertito in Legge 14/11/92 n°438, sono incrementate a regime delle misure mensili lorde sotto specificate;

LIVELLI	
8	200.000 + lire 19.000 per il gradino 8.1
7	183.000
6	166.000
5	149.000
4	139.000
3	132.000
2	126.000
1	112.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

LIVELLI	
8	123.000+ lire 11.000 per il gradino 8.1
7	112.000
6	102.000
5	91.000
4	85.000
3	81.000
2	77.000
1	69.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale che, pertanto, cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

5. Nell'Allegato B al presente CCL sono riportati i valori dei minimi di retribuzione, in vigore dal 1° dicembre 1995, relativi ai livelli/gradino.

6. Nell'Allegato C al presente CCL sono riportati i nuovi valori dell'E.A.R. in vigore dalla data di stipulazione del presente contratto per il personale neo-assunto.

ART.33

PROGRESSIONE PROFESSIONALE

1. In corrispondenza dello sviluppo dell'esperienza e della professionalità, conseguente al regolare svolgimento nel tempo delle funzioni assegnate, al personale è attribuito un incremento stipendiale differenziato da computare nell'E.A.R., secondo i tempi e gli importi massimi riportati nell'allegato D al presente contratto.
   Al relativo finanziamento si provvede con una somma corrispondente al 90% dell'ammontare delle risorse destinate, dalla previgente disciplina contrattuale, alla corresponsione dell'Elemento Valorizzazione dell'Esperienza (E.V.E.).

2. L'attribuzione degli incrementi stipendiali potrà essere acquisita al termine del periodo previsto dal sopracitato allegato D sulla base dell'accertato utile svolgimento delle attività cui il dipendente è preposto e dell'apporto "quali-quantitativo" espresso in relazione al contenuto della posizione di lavoro ricoperta.

In particolare non potranno essere attribuiti incrementi stipendiali qualora il dipendente, nel periodo di maturazione, sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio o della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni.

L'attribuzione dell'incremento stipendiale potrà essere ritardata per mancata maturazione dei requisiti richiesti nelle fattispecie seguenti :

a) periodi di lavoro effettivamente prestati ;

b) applicazione della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a 10 giorni.

3. Qualora durante il periodo di maturazione il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello/gradino verranno attribuiti gli incrementi stipendiali di cui al comma 1 riferiti al livello di provenienza e ridotti del 50%.
   In fase di prima applicazione si procederà alle suddette riduzioni anche per il personale interessato dall'attribuzione di passaggi di livello/gradino con decorrenza 1° gennaio 1997.

4. I periodi trascorsi in posizioni per le quali le leggi vigenti e le norme contrattuali prevedono la valutazione come servizio effettivo sono considerati utili ai fini del presente articolo.

ART. 34

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI

L'entità complessiva delle disponibilità per i superminimi è pari allo 0,36% del monte salari al 31.12.1993. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1994-95, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli articoli 51, comma 1 e 52, comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.

La decorrenza per l'attribuzione dei superminimi non potrà essere antecedente alla data del 1° dicembre 1995.

ART. 35

DISCIPLINA PER IL FINANZIAMENTO DI TRATTAMENTI ACCESSORI

E' istituito a livello di Ente un fondo finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario finanziato con il contributo ordinario dello Stato, lavoro in turno, nonché alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.

L'ammontare del fondo è costituito dalla somma stanziata per il 1993 per il lavoro straordinario ridotta dal 1/1/95 di una percentuale pari al 50% nonché dalla somma stanziata nel bilancio 1993 per il pagamento delle indennità previste dall'allora vigente disciplina contrattuale.

ART. 36.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

1. Allo scopo di incentivare la produttività collettiva ed individuale l'Ente provvede all'erogazione di premi finalizzati al riconoscimento della qualità della prestazione con riferimento al raggiungimento di prefissati obiettivi e/o incrementi di produttività di carattere episodico.

Le risorse finanziarie necessarie possono derivare da :

- un accesso, nei limiti precisati dal prospetto redatto ai sensi degli articoli 51, comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto, ad una quota delle disponibilità definite per il rinnovo contrattuale ;
- una frazione non superiore al 20 per cento dei ricavi relativi alle prestazioni di personale derivanti dalle Entrate Programmatiche dell'Ente (diverse dal Contributo Ordinario dello Stato).

I dati di riferimento da assumere sono quelli dell'esercizio precedente.

Detto fondo è costituito a livello di Ente e le disponibilità complessive sono ripartite fra l'Area tecnico-amministrativa e l'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali -come di seguito indicato :

- per il 70% con riferimento al parametro del monte salari ;
- per il 30% con riferimento al numero dei dipendenti di ciascuna area.

I compensi verranno erogati sulla base di uno o più dei seguenti criteri:

a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;
c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno della unità di appartenenza e tra unità di appartenenza diverse;
d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali

2. Le modalità per l'attuazione saranno definite con determinazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale. La deliberazione dell'Ente diventa operativa contestualmente con l'approvazione ministeriale del Bilancio Preventivo dell'Ente di ciascun esercizio. I risultati delle operazioni saranno portati a conoscenza delle OO.SS. firmatarie.

3. La gestione di una quota delle risorse complessive può essere affidata a ciascuna unità funzionale per la realizzazione di obiettivi definiti localmente sulla base di priorità, indirizzi e limiti stabiliti a livello di Ente.

ART. 37

RIASSEGNAZIONE FONDI TRATTAMENTI ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

1. Nel periodo di vigenza contrattuale qualora le somme stanziate dal fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori e dal fondo per l'incentivazione della produttività collettiva ed individuale non siano state impiegate nei relativi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

2. Le eventuali eccedenze del fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori sono utilizzate per finanziare il fondo per la produttività collettiva ed individuale.

ART. 38

VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE COMPLESSIVE

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del Contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art.52, comma3, del Decreto legislativo n° 29/93, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30/12/91 n° 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

ART. 39

RETRIBUZIONE ORARIA

Dalla data di entrata in vigore dell'orario di lavoro di 37 ore settimanali la retribuzione (quota) oraria è determinata dividendo la retribuzione fondamentale mensile per 162,8.

ART. 40

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE IN CASO DI PASSAGGIO DI LIVELLO O ATTRIBUZIONE DI GRADINO

1. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 80 (Norme transitorie) all'atto del passaggio al livello immediatamente superiore o dell'attribuzione del gradino sarà corrisposta la retribuzione minima del nuovo livello/gradino.
Il valore dell'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) in godimento verrà incrementato di un importo pari alla differenza fra il valore di E.A.R. riportato nell'Allegato C relativo al livello di provenienza ed il valore di E.A.R. previsto dall'allegato medesimo per il nuovo livello/gradino.

2. Le modalità di calcolo della retribuzione in caso di passaggio al livello 9.0 sono definite dall'art. 39 del Contratto Collettivo di Lavoro del personale dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali.

ART. 41

INDENNITÀ DI SEDE DISAGIATA

1. Ai dipendenti con sede di lavoro presso i Centri del Brasimone, della Trisaia e di Saluggia, spetta una indennità mensile pari a:

   L. 130.000 per il C.R. Brasimone;
   L. 65.000 per i C.R. Trisaia e Saluggia.

2. Per periodi di assenza superiori ai 15 giorni l'indennità viene proporzionalmente ridotta.

ART. 42

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Al dipendente "reperibile" per eventuali prestazioni oltre il normale orario di lavoro entro un'ora dalla chiamata spetta un'indennità da erogarsi nelle misure, con le modalità e nei limiti di seguito precisati.

2. Le prestazioni che costituiscono presupposto per la effettuazione di turni di reperibilità devono attenere ad attività dirette a preservare i lavoratori dei Centri e le popolazioni a questi limitrofe dai rischi di insorgenze imprevedibili connesse al funzionamento degli impianti e che possono avere anche conseguenze di danno patrimoniale per l'Ente.

3. Per tale circostanza va assicurata la possibilità di disporre di squadre di personale reperibile per eventuali specifiche emergenze che possono aver luogo in uno qualunque degli impianti siti in ciascun Centro (e quindi non organizzate per singoli impianti o attività) tale da assicurare, nel caso in cui sia indispensabile il ricorso a corpi esterni istituzionalmente investiti delle azioni richieste da specifiche emergenze, un primo intervento atto a limitare il rischio insorto e l'eventuale assistenza specifica ai corpi predetti.

4. I dipendenti turnisti di cui all'art. 16 del presente contratto, salvo deroghe preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, non possono essere comandati ad effettuare turni di reperibilità.

5. Con circolare del Direttore Generale, da emanarsi entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, sentite le OO.SS. firmatarie, saranno stabiliti, per ciascuna delle attività di cui al precedente comma.2, i criteri e le modalità organizzative ai quali attenersi con riferimento alle figure professionali ed alle funzioni implicate ed in relazione agli eventuali mutamenti intervenuti nei programmi dell'Ente, nella determinazione dei turni di reperibilità.

6. L'ammontare dell'indennità da corrispondere al personale "reperibile" è il seguente:

   a) per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate di sabato, domenica, festive o considerate tali per riposo compensativo, ed in particolari periodi dell'anno preventivamente indicati dall'Ente, in accordo con le OO.SS. firmatarie (periodi estivi, natalizi, pasquali) L. 35.000;
   b) per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate lavorative (escluso il sabato o la rispettiva giornata di riposo compensativo per il personale turnista) L. 17.500.

7. Al dipendente reperibile per eventuali prestazioni da svolgere fuori del normale orario, e con inizio entro sei ore dalla chiamata, spetta una indennità nelle misure ridotte del 50% rispetto a quelle previste al precedente comma.

8. In caso di intervento a seguito di chiamata, al dipendente verrà corrisposta l'indennità "chilometrica" di cui all'art. 49, 9° comma, ed un compenso per le ore effettivamente prestate di importo pari alla retribuzione oraria maggiorata :

   - del 50% per il lavoro straordinario feriale ;
   - del 70% per il lavoro straordinario festivo e notturno ;
   - del 90% per il lavoro straordinario festivo-notturno.

9. Di norma, nell'arco dell'anno, il dipendente non può essere comandato ad effettuare in media più di cinque turni di reperibilità al mese con riferimento a quelli previsti al comma 1 e dieci turni di quelli di cui al comma 7 .

10. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.

Al fine di contenere quanto più possibile il ricorso al trattamento in questione verranno effettuate, a livello decentrato, riunioni periodiche per verificare l'entità del fenomeno e individuare, ove necessario, ipotesi operative che consentano il raggiungimento di tale obiettivo.

L'Ente - in relazione alla limitazione mensile di cui al 9° comma del presente articolo - si impegna ad attivare sollecitamente nei Centri corsi di formazione ed aggiornamento.

ART. 43

INDENNITÀ PER DISAGIO AMBIENTALE

1. Ai dipendenti compete una indennità per le attività svolte in modo continuativo in ambienti particolari comportanti un obiettivo disagio psico-fisico o una particolare gravosità del lavoro che non possono essere ulteriormente ridotti, dovuti:

   a) alle particolari condizioni ambientali quali illuminazione esclusivamente artificiale, microclima, prolungata permanenza in alta montagna, miniere o in condizioni simili, rumorosità, presenza di tossici convenzionali che, pur rientrando nei limiti previsti come "accettabili" dagli organismi tecnici e scientifici nazionali ed internazionali, sono comunque fonte di disagio;

b) al tipo di attività svolta che può comportare un notevole impegno fisico o psichico quale ad esempio: lavoro in posizioni obbligate, attività fisiche ripetitive;

c) alle specifiche attività che possono comportare contatti e/o manipolazioni di materiale biologico (escreti, secreti e liquidi biologici) o di animali da laboratorio.

2. Sulla base dei suddetti fattori sono individuate le misure qui di seguito elencate, tra loro non cumulabili:

- L.75.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorrono simultaneamente le condizioni contemplate ai punti a) e b) del precedente comma;

- L.40.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorre la condizione di cui al punto c) del precedente comma;

- L. 30.000 mensili: per i dipendenti per i quali ricorre solo una delle condizioni indicate rispettivamente ai punti a) e b) del precedente comma.

3. L'indennità non viene corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

4. L'ammissione di altre situazioni lavorative, ivi comprese quelle riguardanti lo svolgimento di attività presso organismi esterni, che danno titolo, sulla base dei presupposti di cui al primo comma, alla presente indennità sarà disposta dal Direttore Generale previo esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.

5. I valori di cui al comma 2 entreranno in vigore non appena completato l'esame congiunto con le OO.SS. firmatarie a livello locale relativamente all'individuazione delle specifiche situazioni lavorative che danno titolo alla fruizione dell'indennità in oggetto.

Nel frattempo l'indennità viene erogata nei valori e per le situazioni lavorative previsti dalla previgente normativa.

6. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.

Le Parti convengono, altresì, di effettuare, a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno.

ART. 44

INDENNITA' PER USO INDUMENTI PROTETTIVI

1. Al dipendente che indossi, per norme di protezione contro le radiazioni o per altre prescrizioni di sicurezza, indumenti protettivi di lavoro compresi nella tabella seguente, viene corrisposta una indennità oraria nei limiti e nelle misure indicate per ciascuna classe:

CLASSE A

Descrizione indumenti	Importo
* Autorespiratore + doppia tuta in plastica + maschera facciale	L. 2.300/h
* Tuta protettiva pneumatica (Frogman)	L. 2.300/h
* Tuta in gomma e plastica e maschera facciale	L. 2.300/h
* Equipaggiamento subacqueo completo di respiratore	L. 2.300/h

CLASSE B

* Maschera facciale + doppia tuta in tela	L. 1.725/h
* Maschera facciale + tute particolari o altri indumenti	L. 1.725/h
* Maschera a filtro con visiera di plastica e tuta di plastica	L. 1.725/h

CLASSE C

* Maschera facciale, maschera a filtro	L. 1.150/h
* Doppia tuta sigillata senza maschera	L. 1.150/h
* Tuta o cappotto coibentati o di pelle cromata con casco, occhiali e guanti	L. 1.150/h

2. Qualora nell'ambito delle singole giornate lavorative gli indumenti di cui sopra vengano usati per porzioni di tempo inferiori all'ora, le porzioni stesse verranno sommate ed il risultato di tale somma verrà arrotondato all'ora superiore.

3. In relazione alle operazioni di cui al 1° comma, ai fini dell'erogazione dell'indennità, sono fissati i seguenti limiti orari mensili classi A e B 20 ore, classe C 30 ore.

Il superamento dei suddetti limiti può essere autorizzato in casi del tutto eccezionali che richiedano interventi continuativi.

4. Alla luce della nuova disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni verrà effettuato un esame congiunto con le OO.SS. firmatarie allo scopo di procedere ad una revisione della normativa di attuazione dell'intera materia avuto particolare riguardo alle tipologie degli indumenti protettivi attualmente in uso nell'Ente.

ART. 45

INDENNITA' DI OPERAZIONE DI IMPIANTI NUCLEARI

1. Al personale addetto alla operazione degli impianti nucleari di ricerca e per il trattamento di rifiuti radioattivi, di cui al D.lgs. 230/95, munito dell'attestato di idoneità per la direzione tecnica o della patente di abilitazione di 1° grado (supervisore) o di 2° grado (operatore), ai sensi del DPR 1450/70, viene concessa, con decorrenza non anteriore alla data di stipulazione del presente C.C.L., una indennità mensile di operazione nella misura del 10% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza.

2. Tale indennità compete altresì agli esperti qualificati incaricati della sorveglianza fisica e della protezione degli impianti di cui al comma 1.

3. Tale indennità compete inoltre, nella misura del 5% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza al personale addetto all'operazione degli impianti di cui al comma 1 previsto nei "Regolamenti di esercizio" di cui all'art. 47 del D.P.R. 185/64 ; compete inoltre al personale addetto alle operazioni degli impianti di cui all'art. 55 del medesimo D.P.R.

ART. 46

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Il dipendente la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità graduabile, in relazione all'entità del movimento di denaro, dal 3% fino ad un massimo del 4,5% del minimo tabellare contrattuale del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza nel valore in atto al 31 dicembre 1991. Detta indennità non viene corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa.

ART. 47

INDENNITA' SOSTITUTIVA TRATTAMENTI SPECIFICI DI ENTE

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto è istituita una indennità sostitutiva di trattamenti specifici corrisposti dall'Ente in applicazione dell'art. 13 comma 2 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

Gli importi precedentemente erogati in applicazione del citato disposto contrattuale sono destinati al finanziamento della suddetta indennità.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno finanziario a tutto il personale destinatario del presente contratto appartenente all'Ente nelle seguenti misure :

Livello/gradino	Importo annuo lordo
8.1	670.000
8.0	600.000
7	530.000
6	465.000
5	430.000
4	375.000
3	345.000
2	315.000
1	300.000

ART. 48

CUMULO INDENNITA'

1. Qualora ad un dipendente vengano simultaneamente corrisposte le indennità di disagio ambientale, per uso di indumenti protettivi, e l'indennità di operazione di impianti nucleari, si procede ad una riduzione pari al 40% dell'importo relativo all'indennità di minor valore.

Qualora vengano corrisposte simultaneamente due delle indennità sopracitate si procede ad una riduzione pari al 20% dell'importo relativo all'indennità di minor valore.

2. Le riduzioni di cui al comma precedente trovano applicazione dalla data di stipulazione del presente contratto.

PARTE SESTA

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 49

TRATTAMENTO DI TRASFERTA IN ITALIA E ALL'ESTERO

1. L'Ente in relazione alle esigenze di servizio può inviare il personale in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.

2. Il personale inviato in trasferta per esigenze di servizio è tenuto, di norma, ad effettuare il viaggio per recarsi sul luogo della trasferta nonché quello per il rientro in orari quanto più coincidenti con l'ordinario orario di lavoro.

3. Al personale in trasferta in Italia e all'estero per periodi non superiori a trenta giorni spetta il rimborso delle spese di viaggio e trasporto effettivamente sostenute ed autorizzate, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti di cui al seguente comma, nonché delle altre spese richieste per l'espletamento delle attività di servizio durante la missione (es. spese postali, telegrafiche, ecc.).

4. Per quanto concerne le spese di cui al precedente comma dovranno essere rispettati i seguenti limiti:

A) **Alloggio**:

- Albergo convenzionato di 1° categoria o residence (per il personale inquadrato nei livelli dal 5° all'8°);
- Albergo convenzionato di 2° categoria o residence (per il personale inquadrato in altri livelli).

B) **Vitto**

b.1) In Italia :
L. 120.000 giornaliere non cumulabili, con un importo non superiore a L. 80.000 per singolo pasto.

b.2) All'estero :
75% dei valori riportati nella Tab. B di cui al successivo comma 8.

Il dipendente che affianchi nella missione altro dipendente di livello superiore è autorizzato ad usufruire dello stesso albergo o residence.

5. Per trasferte in Italia di durata superiore alle 16 ore, oltre al trattamento di cui al 3° comma, è dovuta una indennità forfettaria giornaliera, per il disagio di dover espletare l'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro, pari allo 0,75% della retribuzione minima del livello di cui all'allegato B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.

Per le trasferte all'estero è dovuta allo stesso titolo, una indennità forfettaria giornaliera per il disagio pari all'1,25% della retribuzione minima del livello di cui all'allegato B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.

Per le trasferte di durata inferiore alle 16 ore e superiore alle 8 ore la suddetta indennità forfettaria è pari allo 0,25% delle voci retributive sopra indicate.

6. Per trasferte in Italia di durata superiore a trenta giorni sarà riconosciuto un rimborso giornaliero forfettario di L.127.000 in sostituzione di quanto previsto al comma 3.
7. Allo scadere di ogni anno a decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto il rimborso forfettizzato di cui al precedente comma 6 ed il massimale di cui al punto b.1) del comma 4 verranno rivalutati sulla base dei tassi di inflazione programmata.

8. Al personale inviato in trasferta all'estero per periodi di durata superiore ai 30 giorni spetta un importo giornaliero forfettario pari ai valori netti riportati nella Tab. B di cui al decreto del Ministero del Tesoro del 24 maggio 1990 concernente il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato che si rechi in missione all'estero.

Il personale ENEA è equiparato al personale del gruppo 5 della tabella A allegata al decreto sopracitato.

Tali importi verranno rivalutati a seguito dell'emanazione di nuovi decreti da parte del Ministero del Tesoro.

9. Al dipendente inviato in missione nell'ambito del territorio nazionale può essere autorizzato l'uso del proprio mezzo proprio di trasporto con la corresponsione a titolo di rimborso spese di un'indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo di un litro di benzina super (rilevato trimestralmente in Italia) ove sia richiesto da particolari modalità di effettuazione della trasferta stessa non essendo disponibile mezzi di trasporto forniti dall'Ente. Per missioni all'estero si potrà consentire l'uso del mezzo proprio in casi eccezionali e per particolari esigenze di servizio, debitamente autorizzati dal Direttore Generale.

Per tale circostanza, che dovrà risultare in modo esplicito nell'autorizzazione, l'Ente stipulerà un'apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti come sopra autorizzati, limitatamente al tempo strettamente necessario per la esecuzione delle prestazioni di servizio oggetto della missione.

ART. 50

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1. Il trasferimento di sede di lavoro per esigenze di servizio che comporti cambiamento di dimora abituale deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore a tre mesi.

2. Al dipendente trasferito per esigenze di servizio in sede di lavoro che comporti cambiamento di dimora abituale spetta il seguente trattamento:

   a) rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto per sé e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento e, per la durata del medesimo, il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti previsti dall'art. 49;

b) rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;

c) cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento;

d) integrale rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;

e) una indennità, pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 mesi ed un massimo di 12 mesi, in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro.

3. In caso di trasferimento per esigenze di servizio in sedi situate in località caratterizzate da inadeguatezza di ricettività abitativa, al dipendente interessato è riconosciuta per 5 anni, a titolo di rimborso, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso strettamente rapportata alle esigenze del nucleo familiare, in termini di almeno un vano per ciascun componente di esso.
Danno titolo al rimborso anche le spese di condominio fatta eccezione per le somme relative al riscaldamento, al telefono, alla luce, al gas e all'acqua nel limite massimo mensile di 1/8 del canone locativo determinato in conformità alle vigenti disposizioni di legge.
Al dipendente interessato verranno altresì rimborsate le spese sostenute per la registrazione del contratto di locazione e degli eventuali allacciamenti per il telefono, la luce, il gas e l'acqua.

ART. 51

TRATTAMENTO DI SEDE ALL'ESTERO

1. Il personale può essere trasferito presso sedi estere per un periodo non superiore a 2 anni, prorogabili per ulteriori periodi sempre non superiori a 2 anni ciascuno.
In ogni caso la permanenza all'estero presso una più sedi non può superare complessivamente 8 anni nell'intera vita lavorativa.

2. Al personale con sede di servizio all'estero, compete, in aggiunta alla retribuzione complessiva mensile, una indennità giornaliera, a titolo di contributo alle maggiori spese sostenute dal dipendente, pari a quella prevista dal comma 8 dell'art. 49 del presente contratto.

3. Al personale la cui sede di lavoro viene trasferita all'estero, spetta altresì il trattamento di trasferimento di cui all'art. 50.

4. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta anche durante i periodi di ferie.

5. Al personale con sede di servizio all'estero spetta, in ogni biennio, il parziale pagamento delle spese di viaggio per il godimento delle ferie in Italia anche per i familiari a carico conviventi. Il relativo diritto è acquisito dopo 18 mesi di permanenza effettiva nella sede estera, ancorchè i viaggi siano stati effettuati precedentemente. Le spese predette sono rimborsate per il percorso dalla sede estera fino alla precedente sede in Italia e viceversa nella misura di 2/3

per il personale in servizio in paesi europei e di 4/5 per il personale in servizio presso altri paesi.

6. Durante le assenze per gravidanza e puerperio e per i periodi di aspettativa o congedo previsti dal presente contratto la corresponsione dell'indennità viene sospesa.

7. Il personale, che per ragioni di servizio dalle sedi all'estero venga chiamato temporaneamente in Italia, conserva per un periodo massimo di 10 giorni oltre quelli previsti per il viaggio, l'intera indennità di cui al 2° comma. L'indennità stessa è ridotta della metà per il periodo successivo che non può superare in ogni caso i 30 giorni e cessa dopo tale termine. Durante i predetti periodi viene inoltre corrisposto il trattamento previsto dall'art. 49 per le trasferte in Italia.

8. Al personale con sede all'estero, che debba recarsi per ragioni di servizio in altre località del paese in cui opera o in altra nazione compete il trattamento previsto dall'art. 49 per le trasferte in Italia.

9. Il limite complessivo di 8 anni di permanenza di cui al precedente comma 1 trova applicazione anche per il personale in servizio all'estero alla data di stipulazione del presente contratto.
   Il predetto personale nel corso dei due anni successivi alla data di stipulazione del presente contratto avrà diritto al trattamento di sede all'estero previsto dall'art. 38 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991 con riferimento ai valori giornalieri dell'allegato H in vigore alla data di stipulazione del presente contratto.

PARTE SETTIMA

DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE

ART. 52

DOVERI DEL DIPENDENTE

1 Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire al perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico, che costituiscono gli scopi istituzionali dell'Ente, con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di assicurare la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme emanate dall'Ente ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con i terzi, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente, nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con terzi, una condotta informata ai principi di correttezza, astenendosi da atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge, dai regolamenti e dalla normativa contrattuale e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale dipendente ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

p) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'Ente con le modalità prescritte dalla normativa vigente in materia all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

s) osservare il segreto industriale nel rispetto della normativa di legge e specifica dell'Ente;

t) rendersi reperibile fuori del normale orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria delle popolazioni nonché alla salvaguardia degli impianti e dei centri dell'Ente.

ART. 53

OBBLIGO DI REPERIBILITÀ'

1. In relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria della popolazione nonché alla salvaguardia degli Impianti e dei Centri dell'Ente, i dipendenti sono tenuti, ove a ciò invitati dall'Ente con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.

2. Eventuali modifiche alle vigenti normative interne in merito al tempo massimo intercorrente dal momento della chiamata entro il quale i dipendenti reperibili devono intervenire, alle procedure interne per la predisposizione e l'inserimento nei turni nonché gli obblighi del personale reperibile, saranno definiti con apposite norme attuative, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale

3. Al dipendente in reperibilità compete il trattamento economico di cui all'art. 42.

ART. 54

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con sospensione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 55.

3. Il Presidente, su proposta del Direttore Generale, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1 può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1 della legge n. 19 marzo 1990 n. 55, come sostituito dall'articolo 1 comma 1 della legge 18 gennaio 1992 n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 55, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile di cui all'art. 30 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 55

CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente o a terzi e del disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e terzi, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

f) concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni, in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso terzi;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e nella cura dei locali e altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, indipendentemente dal fatto che ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'articolo 6 della l. n.300/70;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro ove applicabili;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente o per terzi;
h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di trenta giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente o ai terzi;
d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
e) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori, nei confronti di altri dipendenti o di terzi;

g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti o di terzi;
h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
l) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5 anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
c) rifiuto espresso e reiterato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro ove previsti;
f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni di gravità tale dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
c) condanna passata in giudicato:

   1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
   2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, con le modalità e nei termini di cui all'art. 56 comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare.
Qualora l'Ente venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 56, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del primo capoverso del comma 8 è attivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa ed il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 56

SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 52 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare :

   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di trenta giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Ente fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente che secondo l'ordinamento dell'Ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non rientri nelle tipologie di cui al comma 1, lett. a) e b), il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini di quanto previsto al comma 2, comunica, entro trenta giorni, all'ufficio competente di cui al successivo comma 7, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.
   In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ente individua, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari ; l'articolazione organizzativa e le specifiche funzioni di detto ufficio verranno disciplinate in modo da assicurare, sia nella fase istruttoria che decisionale, determinate garanzie di imparzialità.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel comma 1 del presente articolo, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 55. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Per quanto concerne l'applicazione delle procedure di conciliazione si rinvia ai commi 7 e 8 dell'art. 59 del decreto legislativo n.29/93.

10. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile, nelle ipotesi di cui al comma 1, lett. c) e d), può essere ridotta di un terzo ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione, né il tentativo di conciliazione.

11. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

12. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993.

ART. 57

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con sospensione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

PARTE OTTAVA

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 58
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:
   a) per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.lgs. 503/1992;
   b) per dimissioni volontarie del dipendente;
   c) per decesso del dipendente.

2. L'Ente può, altresì, procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro qualora:
   a) il dipendente assente per malattia superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 25, commi 1 e 2;
   b) il dipendente non ottemperi, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Ente a far cessare la situazione di incompatibilità di impieghi;
   c) il dipendente superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di aspettativa contrattualmente previsti;
   d) il dipendente si renda responsabile di violazione dei doveri di comportamento, secondo quanto previsto nell'art. 55 commi 6 e 7.

3. Nel caso di cui alla lett. a) del comma 1 del presente articolo la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

ART. 59
TERMINI DI PREAVVISO

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto è fissato un termine di preavviso pari a mesi tre.
   Il predetto termine di preavviso non trova applicazione nei casi di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e di licenziamento senza preavviso.

2. Il dipendente può, in qualunque momento, manifestare la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro inoltrando per iscritto alla Direzione dell'Ente domanda di dimissioni: in tal caso i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

PARTE NONA

AMBIENTE DI LAVORO

ART. 60

AMBIENTE DI LAVORO

In connessione con il prioritario rilievo che assume la tutela della salute dei dipendenti sui luoghi di lavoro, l'ENEA - avuto riguardo alle disposizioni di legge e/o alle direttive comunitarie in materia, in particolare per ciò che concerne l'effettuazione dei controlli sanitari obbligatori - provvede all'adozione di ogni più idonea iniziativa finalizzata a garantire una sempre più efficace azione di tutela della salute dei lavoratori, con particolare riferimento a quanto previsto dal D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni.

In tale contesto, in relazione anche a quanto disposto dal D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni, costituiscono strumenti idonei a concorrere ad una efficace opera di prevenzione dei rischi, protezione della salute dei lavoratori e tutela dell'ambiente di lavoro:

A DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per ogni Sede di lavoro è elaborato un documento, custodito dall'Ente, contenente:

- la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

B CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO - DOCUMENTO SANITARIO PERSONALE

Per ogni dipendente sottoposto a sorveglianza sanitaria a norma dei D.lgs. 626/1994 e successive modificazioni, D.lgs. 230/1995, D.P.R. n. 303/1956, D.P.R. n. 1124/1965, D.lgs. n. 277/1991 e altre normative in materia, e per altri dipendenti - per i quali in ragione di particolari attività svolte, l'Ente sentite OO.SS. firmatarie, ritiene debba ugualmente provvedersi ad un controllo medico - viene istituita, a seconda della specifica normativa, una "cartella sanitaria e di rischio", ovvero un "documento sanitario personale".

La cartella o il documento di cui al comma precedente sono istituiti ed aggiornati dal medico competente/autorizzato sotto la propria responsabilità, custoditi dall'Ente e posti, a richiesta del dipendente, a sua disposizione.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, copia della "cartella sanitaria" o del "documento" sarà consegnata al dipendente.

C. REGISTRO INFORTUNI

Presso ogni Unità produttiva a cura del Servizio del Personale, viene istituito un "registro infortuni" nel quale vengono annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni compreso quello dell'evento.

Il registro infortuni deve essere tenuto a disposizione degli Organi di Vigilanza e delle OO.SS. firmatarie e conservato per almeno quattro anni dall'ultima registrazione.

D. RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

In attuazione di quanto disposto dagli artt. 18, 19 e 20 del D.lgs. 626/1994 e successive modifiche, i dipendenti, attraverso il/i rappresentante/i per la sicurezza, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

E. VISITE MEDICHE

Un lavoratore che abbia operato come lavoratore esposto ai sensi del D.lgs. 230/1995 è sottoposto, previo suo consenso o richiesta, agli accertamenti sanitari periodici, per un periodo di 48 mesi dopo la cessazione (anche se intervenuta per estinzione del rapporto di lavoro) dell'attività che abbia comportato la esposizione, anche se il Medico non abbia disposto in tal senso.

PARTE DECIMA

TRATTAMENTI DI PREVIDENZA E ASSICURATIVI

ART. 61

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

1. Il personale neo-assunto dell'ENEA è iscritto, per quanto concerne il trattamento di previdenza, all'INPDAP. Resta salva la possibilità, all'atto dell'assunzione per il personale già iscritto ad altri istituti previdenziali di optare, ove le disposizioni legislative lo consentano, per l'iscrizione all'INPDAP o ad altri istituti previdenziali.

2. I dipendenti in servizio che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, usufruiscono del trattamento integrativo di previdenza in forma assicurativa in essere presso l'ENEA, conservano il trattamento stesso nel valore maturato nell'ultimo mese di vigenza del precedente ordinamento in base alla relativa normativa. Resta comunque impregiudicata la facoltà prevista dalle disposizioni legislative vigenti in materia di ricongiunzione o riscatto di periodi assicurativi riferiti a diversi regimi previdenziali.

ART. 62

TRATTAMENTI ASSICURATIVI

1. Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma delle disposizioni contenute nel R.D. 17 agosto 1935 n.1765 e nel D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 e successive modificazioni, è assicurato presso l'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro Infortuni sul Lavoro (INAIL).

2. L'Ente garantirà comunque, nei limiti dei massimali previsti dall'INAIL, e sempre che non sia riconosciuto dall'INAIL stesso, un indennizzo in relazione ad invalidità permanente contratta da personale già classificato professionalmente esposto ai sensi dell'art. 9 lettera g) del D.P.R. n.185/64 e, a far data dal 1° gennaio 1996, al personale esposto di categoria "A" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 230/1995, in conseguenza di manifestazioni patologiche, qui di seguito elencate, e che in via presuntiva sono da ritenersi malattie professionali, purchè l'insorgenza si verifichi entro il periodo di tempo dalla cessazione dell'esposizione, accanto a ciascuna di esse indicato:

tumori maligni dell'osso (per rischi di contaminazione interna da radionuclidi osteotropi)	30 anni
tumori maligni della tiroide	30 anni

tumori maligni della mammella femminile	30 anni
tumori maligni dei bronchi e dei polmoni (per rischi di inalazione di radionuclidi)	30 anni
leucemie (esclusa la leucemia linfatica cronica)	30 anni
linfomi maligni non Hodgkin	30 anni
mieloma multiplo	30 anni
tumori maligni dell'esofago, dello stomaco e del colon-retto	30 anni
tumori maligni del fegato e delle vie biliari (per rischi di radiocontaminazione interna)	30 anni
tumori maligni del rene e della vescica	30 anni
tumori maligni della cute (escluso il melanoma) insorti su pregressa radiodermite acuta o su radiodermite cronica	30 anni

Resta fermo quanto stabilito dall'art.15 della Legge 31.12.1962 n.1860 e successive modificazioni e integrazioni.

3. Tutti i dipendenti sono coperti con apposita polizza per i rischi concernenti la responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuite ai dipendenti, esclusa la copertura della responsabilità per danni arrecati all'Ente.

4. Sarà inoltre assicurato ai dipendenti con polizza il rimborso delle spese legali e tecniche (perizie) sostenute per i procedimenti giudiziari nei quali siano incorsi, connessi all'espletamento delle mansioni ad essi affidate, sempre che il procedimento non sia stato promosso dall'Ente.

ART. 63

FONDI PREVIDENZIALI

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti comunque denominati resta in vigore fino alla concreta attuazione dei fondi di previdenza complementare previsti dal D.lgs. 21/4/93 n° 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.lgs. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

ART. 64

ASSICURAZIONI INTEGRATIVE

1 Le Parti concordano sull'opportunità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza.

2. L'Ente potrà provvedere all'attuazione di tale trattamento d'intesa con le OO.SS. firmatarie, sia stipulando direttamente idonea polizza assicurativa, che aderendo ad analoghe iniziative già poste in essere da altri Enti.

3. Le Parti convengono che le modalità di adesione ed i criteri relativi alla ripartizione dei costi fra la quota a carico del dipendente e l'accesso ai fondi di cui all'art. 66 siano definiti con provvedimento del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie.

PARTE UNDICESIMA

BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE

ART. 65

SERVIZI AZIENDALI

1. In relazione alle esigenze funzionali connesse alle modalità di svolgimento nonché alla dislocazione territoriale delle attività, l'Ente è tenuto ad assicurare i seguenti servizi aziendali fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.4 del presente contratto:

   - mensa;

   - trasporto sul luogo di lavoro;

   - asili nido.

2. Il servizio di mensa è assicurato per tutti i Centri in cui è fissato un orario continuativo di lavoro di tipo industriale. E' confermata l'attuale incidenza del contributo a carico dei dipendenti nella misura del 10% del costo del pasto calcolato convenzionalmente come valore medio dei costi dei pasti dei contratti di appalto dei vari Centri. Tale valore è determinato con arrotondamento alle 50 lire e aggiornato annualmente.

3. Per i Centri dell'Ente viene messo a disposizione del personale un servizio pullman per il trasporto. Al fine di realizzare economie di gestione l'Ente potrà adottare, in casi particolari legati alla dimensione ed alla logistica dei Centri, modalità sostitutive del suddetto servizio, previa valutazione conclusiva con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

4. Nei Centri e nelle Sedi, in relazione all'orario di lavoro del personale e alla dislocazione territoriale, sono messi a disposizione servizi di asili nido.

ART. 66

ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI, ASSISTENZIALI

1. L'ENEA favorirà lo sviluppo, secondo specifici accordi con le OO.SS., delle seguenti attività e benefici a favore del personale dipendente e/o dei propri familiari:

   a) attività ricreative turistiche sportive;
   b) attività culturali (biblioteche, cineforum, teatro, visite guidate, conferenze e lezioni, attività artistiche);

c) colonie marine e montane per i figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché per gli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;
d) borse di studio riservate ai figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché agli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;
e) sussidi e prestiti.

2. Permane l'efficacia delle regolamentazioni in materia adottate dall'Ente a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 9 della legge 537/1993.
In particolare le Parti si danno atto che la Commissione di Ente per i Benefici Assistenziali di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente del 15.02.1996 ha funzioni di proposta verso gli organi decisionali dell'Ente investite delle singole determinazioni.

3. Lo stanziamento annuale destinato alle attività di cui al comma 1 è stabilito in un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritto nel bilancio di previsione.

PARTE DODICESIMA

DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

ART. 67

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e delle attività istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle Parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le Parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai contratti collettivi ENEA.

3. In coerenza con i commi precedenti, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) **contrattazione**, sulle materie, con i tempi e le procedure indicate dal presente contratto. La piena e corretta applicazione del presente contratto sia a livello nazionale che decentrato è garantita dalle Parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art.78. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle Parti;

   b) **esame** il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, previa informazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 68. In appositi incontri le Parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 71;

   c) **consultazione**, per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

   d) **informazione**, che quando lo richiede la legge o il presente contratto viene fornita dall'Ente ai soggetti sindacali allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le Parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni, sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile.salvaguardando le esigenze di urgenza e riservatezza nei casi che lo richiedono;

   e) **procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative**, finalizzate alla composizione dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art.78.

4. A seguito di eventuali modifiche legislative relative alla normativa che regola il sistema delle relazioni sindacali, le Parti provvederanno ad adeguare le disposizioni del presente C.C.L. in coerenza con le modifiche intervenute.

5. I singoli articoli del presente contratto disciplinano più specificatamente l'impiego dei singoli strumenti di cui al comma 3 per le varie materie.

ART. 68

PROCEDURE E DELEGAZIONI PER LA CONTRATTAZIONE

1 Le delegazioni per la contrattazione di cui all'art. 69 sono costituite:

A livello di Ente :

a) per l'Ente: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato e da una rappresentanza dei Responsabili delle Unità della Macrostruttura direttamente interessati alla trattativa per la stipula dell'accordo;

b) per le Organizzazioni Sindacali: da dirigenti delle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie il presente contratto e che abbiano aderito all'accordo sui servizi minimi essenziali.

A livello locale:

a) per l'Ente: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nelle materie oggetto delle contrattazioni nell'ambito dell'Unità Produttiva, assistito da una rappresentanza dei titolari delle Unità organizzative direttamente interessati alle trattative per la stipula dell'accordo;

b) per le Organizzazioni Sindacali: dalle RSU, ove costituite, per le Organizzazioni sindacali che vi aderiscono e da dirigenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali per le Organizzazioni Sindacali restanti.

2. La convocazione da parte dell'Ente per l'avvio del negoziato avrà luogo entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta proveniente dalle OO.SS. firmatarie.

3. Gli accordi si applicano entro 30 giorni dalla loro stipulazione e devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 69

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

1. Il sistema di contrattazione comprende, oltre il contratto collettivo di lavoro, due livelli ulteriori:

a) contrattazione a livello di Ente

b) contrattazione decentrata a livello locale.

2. La contrattazione ha per oggetto le materie e gli istituti di cui ai commi 3 e 4 in conformità dei criteri e delle procedure indicate nell'articolo 68 garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.

3. La contrattazione si svolge a livello di Ente sulle seguenti materie:

   a) criteri generali per l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività;
   b) quote di risorse e criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose;
   c) i criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'Ente;
   d) obiettivi, indirizzi e programmi di massima dell'attività di formazione professionale;
   e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
   f) criteri generali per l'istituzione e gestione dell'attività socio-assistenziale per il personale;
   g) le misure dirette a favorire la pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 125/1991;
   h) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
   i) criteri e metodologie per gli sviluppi di inquadramento e retributivi.
   l) adattamento delle tipologie di orario, con esclusione dell'articolazione dello stesso, ad esigenze specifiche o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno.

4. La contrattazione decentrata a livello locale riguarda le Unità produttive dell'Ente di cui all'art. 74 con esclusione delle strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali e si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione a livello di Ente, sui seguenti temi:

   a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche,
   b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

5 Gli accordi stipulati non possono comportare oneri oltre quelli previsti dal presente contratto ne direttamente, né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, e conservano la loro efficacia fino all'entrata in vigore del successivo contratto collettivo.

ART. 70

INFORMAZIONE

1. L'Ente, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità, fornisce informazioni ai soggetti sindacali interessati operanti nell'Ente in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'Ente fornisce un'informazione preventiva inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

a) articolazione dell'orario e turnazioni;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche di riferimento qualora applicabili;
c) verifica periodica della produttività delle strutture;
d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
e) criteri generali di organizzazione del lavoro;
f) criteri generali di organizzazione delle strutture e della mobilità del personale;
g) bilancio preventivo e consuntivo;
h) previsioni di compartecipazione associative e/o consortili ed affidamento all'esterno di servizi correlati all'introduzione di nuove tecnologie;
i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
l) programmi di formazione e aggiornamento;
m) verifica dei risultati dei sistemi di produttività;
n) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni con organismi esterni compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato ;
o) gestione dei servizi aziendali ;
p) modalità controllo presenze.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto il contenuto dei provvedimenti adottati e i relativi risultati:

- verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro laddove applicabili;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- ripartizione complessiva delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- ripartizione complessiva dei fondi per la produttività collettiva ed individuale;
- attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
- attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

Per le materie attinenti specifiche esigenze produttive a livello locale l'informazione viene trasmessa anche alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 68 comma 1.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale in relazione al quale l'Ente fornisce tempestive ed adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Sulle materie di cui ai commi 2 e 3 l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie copia delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

5. Le deliberazioni relative all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi saranno inviate entro 15 giorni dalla loro adozione alle OO.SS. firmatarie il presente contratto corredate dai conti e dalle rispettive relazioni.

6. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori l'Ente assicura una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

ART. 71

ESAME

1. Ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente C.C.L. può chiedere, ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. 29/1993, in forma scritta, sulle materie di cui all'art. 70, l'attivazione della procedura di esame; della richiesta di incontro per l'esame l'Ente provvede a dare notizia alle altre OO.SS. firmatarie.

2. Le procedure di esame sono espletate a livello di Ente o locale a seconda dei soggetti che hanno adottato il provvedimento oggetto dell'esame stesso.

3. L'esame deve espletarsi, di norma, nel termine di 5 giorni dalla richiesta di incontro. Durante tale periodo le Parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle Parti nelle materie oggetto dell'esame stesso. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle materie oggetto di esame.

5. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le Organizzazioni Sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 72

CONSULTAZIONE

1. L'Ente procede alla consultazione delle rappresentanze delle Organizzazioni sindacali in tutti i casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge e dal presente contratto acquisendo, previa adeguata informazione, il parere dei soggetti sindacali.

2. L'Ente procede alla consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994.

ART. 73

FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta delle Parti, senza oneri aggiuntivi per l'Ente, Commissioni bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 74

UNITA' PRODUTTIVE

1. Le unità produttive nel cui ambito, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970, possono essere costituite le rappresentanze sindacali vengono individuate nelle sedi di lavoro dell'Ente di seguito indicate:

Roma Sede	Saluggia
Casaccia	Trisaia
S. Teresa	Ispra
Frascati	Portici
Bologna	Faenza
Brasimone	
Montecuccolino	

Le parti convengono che l'elenco suddetto potrà subire variazioni in relazione a modifiche dell'articolazione territoriale degli insediamenti dell'Ente.

2. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

    a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa ARAN - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;
    b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lett. a), ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U..

ART. 75

DIRITTO DI AFFISSIONE

1. I comunicati delle OO.SS. verranno affissi presso le singole Unità Produttive di cui all'art. 74 esclusivamente nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'Ente.

2. Ai fini di una precisa responsabilizzazione in ordine al contenuto del materiale affisso, i comunicati di cui sopra dovranno recare esplicita indicazione dell'organo che li ha emessi.

ART. 76

PERMESSI E DISTACCHI SINDACALI

1. La materia dei permessi, delle aspettative e dei distacchi sindacali è disciplinata dall'art. 54 del D.lgs. 29/1993 e successive modificazioni, dall'art. 3, commi 31/34 della legge n. 537/1993, dal D.P.C.M. 770/1994 e dalla legge n. 365/1996.

2. Nelle more della definizione di specifico accordo con le Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali continua a trovare applicazione il "Regolamento concernente la nuova disciplina dei distacchi e dei permessi sindacali nell'ENEA" approvato dal Consiglio di Amministrazione nella sua 125° riunione del 26 luglio 1995.

ART. 77

CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della Organizzazione Sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
   La delega e rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Ente ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute sono operate dall'Ente sulla retribuzione dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate.

5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 78

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo, le Parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce con le procedure di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 29/93 la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le Parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione degli accordi stipulati a livello decentrato. L'eventuale accordo stipulato sostituisce con le procedure di cui all'art. 51, 3° comma, del decreto legislativo n. 29/93 la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza dell'accordo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53 comma 2 del decreto legislativo n. 29/93.

ART. 79

DISAPPLICAZIONI

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D.LGS. 29/93 dalla data di stipulazione del presente contratto sono inapplicabili, nei confronti del personale ENEA, tutte le disposizioni previgenti incompatibili con quelle del presente CCL in relazione ai soggetti ed alle materie delle stesse contemplate ed in particolare le seguenti disposizioni:

   - con riferimento all'art. 16 (permessi): art. 3, commi da 39 a 41 legge 537/1993; art. 22 comma 22 legge 724/94.
   - con riferimento all'art. 19 (malattia e infortunio) art. 3, commi da 39 a 41, legge 537/1993 ; art. 22 comma 22 legge 724/94.

2. Sono altresì inapplicabili le norme contrattuali di cui al previgente C.C.L. ENEA 31.12.1988 - 30.12.1991, incompatibili con quelle del presente contratto ed in particolare:

   - art. 1 (Assunzioni);
   - art. 1 bis (Lavoro a tempo parziale)
   - art. 1 ter (Contratti a termine)
   - art. 2 (Periodo di prova)

- art. 3 (Riammissione in servizio)
- art. 4 (Inquadramento del personale)
- art. 5 (Sviluppo professionale)
- art. 6 (Sviluppo di inquadramento)
- art. 7 (Inquadramento e trattamento economico del personale assunto con precedente esperienza lavorativa)
- art. 8 (Orario di lavoro)
- art. 9 (Lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno)
- art. 10 (Chiamate fuori orario)
- art. 11 (Lavoro in turno)
- art. 12 (Riposo settimanale)
- art. 13 (Festività)
- art. 14 (Ferie)
- art. 15 (Assenze)
- art. 16 (Permessi)
- art. 17 (Aspettativa)
- art. 18 (Congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica o di collaborazione industriale)
- art. 19 (Malattia e infortunio)
- art. 19 bis (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
- art. 19 ter (Tutela dei dipendenti che necessitano di recupero sociale)
- art. 20 (Comitato per le pari opportunità)
- art. 20 bis (Tutela delle lavoratrici madri)
- art. 22 (Retribuzione mensile)
- art. 24 (Indennità di contingenza)
- art. 25 (Assegni familiari)
- art. 26 (Retribuzione oraria)
- art. 27 (Calcolo della retribuzione in caso di passaggio di livello o attribuzione di gradino)
- art. 29 (Attestato di riconoscimento)
- art. 30 Indennità di sede disagiata)
- art. 31 (Indennità di reperibilita)
- art. 32 (Indennità per disagio ambientale)
- art. 33 (Indennità per uso indumenti protettivi)
- art. 35 (Trattamento di trasferta in Italia)
- art. 36 (Trattamento di trasferta all'estero)
- art. 37 (Trattamento di trasferimento)
- art. 38 (Trattamento di sede all'estero)
- art. 39 (Doveri)
- art. 41 (Obbligo di reperibilità)
- art. 42-1° comma (Incompatibilità di impieghi)
- art. 44 (Sospensione cautelare facoltativa e sospensione obbligatoria a seguito di procedimento penale)
- art. 45 (Sanzioni disciplinari)
- art. 46 (Procedimento per irrogazione delle sanzioni disciplinari)
- art. 47 (Ambiente di lavoro : igiene e sicurezza)
- art. 48 (Stabilità del rapporto di lavoro)
- art. 49 (Cessazione del rapporto di lavoro)
- art. 50 (Dimissioni volontarie)

- art. 51 (Trattamento di fine servizio)
- art. 52 (Trattamento di previdenza)
- art. 53 (Trattamenti assicurativi)
- art. 54 (Servizi aziendali)
- art. 55 (Attività ricreative, culturali, assistenziali)
- art. 57 (Unità produttive)
- art. 59 (Diritto di affissione)
- art. 60 (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)
- art. 63 (Permessi e congedi sindacali)
- art. 64 (Contributi sindacali)
- art. 65 (Definizione dei dirigenti)
- art. 66 (Nomina di dirigenti)
- art. 67 (Retribuzione mensile dei dirigenti)
- art. 68 (Numero delle mensilità di retribuzione dei dirigenti)
- art.69 (Calcolo della retribuzione da attribuire ai dirigenti all'atto della loro nomina o assunzione)
- art. 70 (Trattamenti previdenziali e assicurativi)
- art. 71 (Dimissioni - Recesso da parte dell'Ente)
- art. 72 (Aggiornamento culturale-professionale)
- art. 73 (Mutamento di posizione)
- art. 74 (Risoluzione del rapporto)
- art. 75 (Rappresentanze sindacali aziendali)
- art. 76 (Disposizioni generali)
- art. 77 (Applicazione del contratto)
- art. 78 (Contestazioni tra le parti sull'applicazione del contratto)
- art. 79 (Decorrenza e durata)

I termini triennali già previsti dagli articoli del CCL ENEA 31.12.88/30.12.91 non espressamente disapplicati devono intendersi quadriennali.

Sono infine inapplicabili la Parte Generale, gli Allegati, le Appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31.12.1988-30.12.1991.

ART. 80

NORME TRANSITORIE

1. Nell'ambito delle operazioni di sviluppo di inquadramento previste dal presente contratto sarà adeguato il livello di inquadramento del personale con titolo di studio riconosciuto dall'Ente ed inquadrato, alla data di stipula del presente contratto, in livelli inferiori a quelli previsti dall'apposito Regolamento per le assunzioni. A detto personale sarà attribuito il livello di ingresso, stabilito dal sopracitato Regolamento, per il personale neo-assunto.

All'atto dell'attribuzione del nuovo livello sarà corrisposta al dipendente la retribuzione minima di detto livello integrata, sotto forma di E.A.R. o altre voci retributive, con quanto necessario a salvaguardare la retribuzione già in godimento.

2. Al personale che ha modificato il livello di inquadramento nel corso della vigenza del presente contratto per effetto dell'operazione di revisione di inquadramento retributivo di cui alle delibere del Consiglio di Amministrazione - Doc.ENEA(93)n.737/C.A. del 22.12.1993 e Doc.ENEA(96)n.59/C.A. del 28.2.1996 sono attribuiti :

   - l'incremento retributivo derivante dall'applicazione della normativa dell'operazione di dinamica prevista dal C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991.

   - gli incrementi contrattuali sul minimo del livello di provenienza maturati alla data del 31.12.1995 ;

La retribuzione totale risultante rimane immutata anche a seguito dell'attribuzione del valore del minimo del livello di arrivo in vigore al 31.12.1995.

3. Al personale che modificherà il livello di inquadramento per effetto delle valutazioni selettive aventi decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 (art. 11 comma 1 del presente contratto) verrà attribuita la retribuzione minima del nuovo livello ; i valori di E.A.R. già in godimento verranno contestualmente ridotti di un importo pari alla differenza fra gli incrementi retributivi spettanti per il minimo del livello di arrivo e quelli spettanti per il minimo del livello di provenienza nel 2° biennio.

All'atto della corresponsione degli incrementi contrattuali previsti per il 1° luglio 1997 al personale che ha modificato il proprio livello di inquadramento con decorrenza 1° gennaio 1997 verrà attribuito l'incremento del minimo del livello già acquisito ; i valori di E.A.R. in godimento verranno contestualmente ridotti di un importo pari alla differenza fra il suddetto incremento, relativo al livello già acquisito, e quello spettante per il livello di provenienza.

ART. 81

ENTRATA IN VIGORE DI SPECIFICI ISTITUTI

1. Ai procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto continua ad essere applicata la normativa vigente all'atto dell'inizio del procedimento stesso.

2. Il nuovo orario di lavoro, di cui all'art. 13, entra in vigore con decorrenza dalla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo di lavoro.

3. La nuova normativa relativa ai termini di preavviso ed alle ferie trova applicazione dalla data di stipulazione del presente contratto.

4. Non danno luogo a conguagli attivi o passivi per il periodo antecedente alla data di stipulazione del presente contratto, le modifiche a contenuto economico e normativo aventi incidenza diretta o indiretta sugli istituti di carattere accessorio (trattamento di trasferta, trattamento di sede all'estero, compensi per interventi in reperibilità, straordinari, ecc.) ivi comprese quelle conseguenti alla disapplicazione dei commi 39, 40 e 41 dell'art. 3 della legge 537/93 e del comma 22 dell'art. 22 della legge 724/94.

ART. 82

EFFETTI DELLE NUOVE RETRIBUZIONI

I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente a titolo di conguaglio, alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli anche al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Per detto personale agli effetti dell'indennità o trattamento di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ALLEGATO A.1

DECLARATORIE RELATIVE AI LIVELLI

LIVELLO	CONOSCENZE RICHIESTE	ATTIVITA' PREVALENTI	AUTONOMIA	APPLICAZIONE
8	• ALTA CONOSCENZA DI BASE A LARGO SPETTRO E BASSA CONOSCENZA DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO oppure BUONA CONOSCENZA DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO E BUONA CONOSCENZA DI BASE A LARGO SPETTRO	• ESECUZIONE DI ATTIVITA' COMPLESSE SU INDIRIZZO DEFINITO DA NORME O PRASSI O INDICAZIONI DI UN RESPONSABILE • CONTRIBUTO ALL'IMPOSTAZIONE DI INDIRIZZI E MODALITA' DI LAVORO	• MEDIA	• RICERCA E SVILUPPO TECNOLOGICO • PROGETTI REALIZZATIVI • FUNZIONI DI SUPPORTO GESTIONALI/AMINISTRATIVO
7	• BUONA CONOSCENZA DI BASE A LARGO SPETTRO E BASSA CONOSCENZA DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO oppure DISCRETA CONOSCENZA DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO E DISCRETA CONOSCENZA DI BASE A LARGO SPETTRO	• ESECUZIONE DI ATTIVITA' COMPLESSE SU INDIRIZZO DEFINITO DA NORME O PRASSI O INDICAZIONI DI UN RESPONSABILE • CONTRIBUTO ALLA DEFINIZIONE DI MODALITA' DI LAVORO	• MEDIA	• RICERCA E SVILUPPO TECNOLOGICO • PROGETTI REALIZZATIVI • FUNZIONI DI SUPPORTO GESTIONALI/AMMINISTRATIVO

Esempi di funzioni di supporto gestionali amministrative

gestione risorse organizzative e umane
gestione risorse economiche e finanziarie
gestione supporti tecnici e logistici
gestione dei supporti informatici
studi tecnico-economici-finanziari

Segue ALLEGATO A 1

6	• CONOSCENZE E ABILITA' TECNICHE SPECIFICHE, NONCHE' DI STANDARDS DI LAVORO, ISTRUZIONI, NORME E PROCEDURE	• ATTIVITA SPECIALISTICHE DI COMPLESSITA' MEDIO ALTA • AGISCE NEL RISPETTO DI ISTRUZIONI E NORME GENERALI E SPECIFICHE ANCHE AVVALENDOSI DI PERSONALE DI SUPPORTO	• MEDIA	• TECNICO • AMMINISTRATIVO-FUNZIONALE	•
5	• CONOSCENZE TECNICHE E ABILITA' SPECIFICHE ADEGUATE ALLE ATTIVITA' E COMPRENSIONE DELLE INTERAZIONI CON ATTIVITA' CORRELATE	• ATTIVITA' SPECIALISTICHE CON APPLICAZIONE DI TECNICHE O ABILITA' DI MESTIERE DI COMPLESSITA' MEDIA • AGISCE NEL QUADRO DI FASI O PROGRAMMI IN CUI LE ATTIVITA' SONO INSERITE , O COME SUPPORTO OPERATIVO, ANCHE CON COMPITI DI GUIDA E CONTROLLO DI PERSONALE ESECUTIVO NELL'AMBITO DI UNA FASE OPERATIVA	• MEDIA	• TECNICO • AMMINISTRATIVO-FUNZIONALE	•

Segue ALLEGATO A 1

4	• CONOSCENZE E ABILITA' SPECIFICHE CORRELATE ALLE ATTIVITA' E COMPRENSIONE DELLE INTERAZIONI CON ATTIVITA' CONNESSE •	• ATTIVITA' SPECIALISTICHE CON APPLICAZIONE DI TECNICHE O ABILITA' DI MESTIERE DI DISCRETA COMPLESSITA' • AGISCE NEL QUADRO DI FASI O PROGRAMMI IN CUI LE ATTIVITA' SONO INSERITE O COME SUPPORTO OPERATIVO, ANCHE CON COMPITI DI GUIDA E CONTROLLO DI PERSONALE ESECUTIVO NELL'AMBITO DI UNA FASE OPERATIVA	• MEDIO/BASSA	• TECNICO • AMMINISTRATIVO-FUNZIONALE	•
3	• CONOSCENZE E ABILITA' SPECIFICHE CORRELATE ALLE ATTIVITA' E COMPRENSIONE DELLE INTERAZIONI AD ATTIVITA' CONNESSE	• ATTIVITA' SPECIALISTICHE CON APPLICAZIONE DI TECNICHE O ABILITA' SEMPLICI DI MESTIERE • AGISCE NEL QUADRO DI FASI O PROGRAMMI IN CUI LE ATTIVITA' SONO INSERITE O COME SUPPORTO OPERATIVO	• BASSA	• TECNICO • AMMINISTRATIVO-FUNZIONALE	•
2	• ATTIVITA' AUSILIARIE SEMPLICI	• ATTIVITA' MANUALI O D'UFFICIO ARTICOLATE IN PIU' OPERAZIONI SEMPLICI, ANCHE CON USO DI SEMPLICI MEZZI DI LAVORO • AGISCE SU ISTRUZIONI O PRASSI DEFINITE	• MOLTO BASSA	• LAVORI MANUALI O D'UFFICIO SEMPLICI	•
1	• ATTIVITA' AUSILIARIE SEMPLICI	• ATTIVITA' MANUALI O D'UFFICIO SEMPLICI O RIPETITIVE, ANCHE CON USO DI MEZZI O ATTREZZI DI IMPIEGO ELEMENTARE • AGISCE SU ISTRUZIONI SPECIFICHE O DEFINITE	• MOLTO BASSA	• LAVORI MANUALI O D'UFFICIO SEMPLICI	• AUSILIARIO

ALLEGATO A.2

PRESTAZIONI PROFESSIONALI RICHIESTE AI DIPENDENTI CUI VIENE ATTRIBUITO IL GRADINO 8.1

CONOSCENZE RICHIESTE: Alta conoscenza di base a largo spettro e discreta conoscenza del contesto organizzativo oppure ottima conoscenza del contesto organizzativo e buona conoscenza di base a largo spettro.

ATTIVITA' PREVALENTI: Esecuzione di attività complesse su indirizzo definito da un Responsabile. Al dipendente è richiesto, al riguardo, un contributo all'impostazione degli indirizzi che portino il lavoro ad integrarsi nel progetto complessivo.

AUTONOMIA: MEDIO/ALTA

ALLEGATO B

LIVELLI E GRADINI DI RETRIBUZIONE

(Importi lordi mensili in vigore dal 1° dicembre 1995)

LIVELLO/GRADINO	
8.1	1.904.000
8	1.735.000
7	1.523.000
6	1.328.000
5	1.194.000
4	1.072.000
3	957.000
2	851.000
1	752.000

ALLEGATO C

ELEMENTO AGGIUNTIVO DI RETRIBUZIONE

LIVELLO/GRADINO	IMPORTI LORDI MENSILI [a)]
8.1	380.000
8	330.000
7	250.000
6	160.000
5	135.000
4	110.000
3	100.000
2	90.000
1	80.000

ALLEGATO D

PROGRESSIONE PROFESSIONALE

Livello/Gradino	4 anni
8.1	140.000
8	124.000
7	108.000
6	94.000
5	78.000
4	62.000
3	48.000
2	48.000

N.B. Importi lordi mensili massimi che maturano ogni 4 anni ricorrendo le condizioni previste dall'art. 33 del presente contratto.
Qualora durante tale periodo di tempo il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello/gradino i suddetti incrementi vengono ridotti di un valore pari al 50% dell'importo previsto per il livello di provenienza.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La SNUR CGIL, la UIL FUR e la CISL Ricerca esprimono formale riserva in ordine a quelle parti dell'articolato contrattuale che disciplinano l'applicazione delle operazioni di revisione di inquadramento e retributiva di cui alle delibere del Consiglio di Amministrazione Doc.ENEA(93)n.737/C.A. del 22.12.1993 e Doc.ENEA(96)n.59/C.A. del 28.2.1996 in considerazione al proprio ricorso pendente presso il T.A.R. del Lazio avverso la delibera consiliare n. 59/96 sopra citata.

La SNUR CGIL, la UIL FUR e la CISL Ricerca dichiarano che la sigla apposta sul testo non va comunque interpretata come acquiescenza rispetto ai contenuti delle delibere sopracitate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La delegazione del Sindacato CISAL-Ricerca, esaminate le proposte, formulate dalla Direzione dell'ENEA, per i Contratti relativi alle tre aree (apparentemente due) in cui si intende dividere il personale, rileva quanto segue :

1. Rimane irrisolta e ingiustificata, in un Ente pubblico come l'ENEA, la presenza, non residuale ma soggetta ad incremento, di un cospicuo gruppo di dirigenti cosiddetti "industriali" superpagati ed esenti da regole per quanto concerne le nomine, mentre per il resto del personale devono essere rispettate le norme e le limitazioni dei Contratti del Pubblico Impiego.

2. Appare assurda e ingiustificata l'introduzione di forme di retribuzione indennitaria per incarichi di lavoro attribuiti senza alcuna forma di controllo e di trasparenza quando le declaratorie dei livelli retributivi prevedono già lo svolgimento di tali mansioni.

3. Manca il recupero salariale, indispensabile per le retribuzioni più basse, soprattutto dopo l'abrogazione dell'indennità di contingenza, mentre è evidente la volontà di allargare scandalosamente il ventaglio salariale del personale ENEA.

4. Non si sono voluti introdurre nei Contratti gli elementi qualificanti richiesti dalla CISAL quali i percorsi di carriera base con sviluppi predeterminati per tutto il personale delle diverse aree con valutazioni obbligate a cadenze prefissate ed esclusioni con motivazione. L'ostinata opposizione a questa proposta, alternativa alle attuali "dinamiche", clientelari e paralizzanti, discrimina il personale inquadrato nella cosiddetta Area Tecnico Amministrativa e danneggia in particolare tutto il personale diplomato.

5. E' evidente la volontà di penalizzare i dipendenti che avevano raggiunto le qualifiche apicali quando l'Ente faceva parte del Pubblico Impiego e che sono stati ricacciati indietro con il contratto "privatistico" prevedendo per questi una ennesima "valutazione" anche per un inquadramento assai inferiore a quello precedente.

Il Sindacato ritiene comunque inevitabile firmare i Contratti allo scopo di non infliggere ai lavoratori ulteriori danni economici, di mantenere la possibilità di una presenza sindacale libera ed autonoma sui posti di lavoro e di esercitare una azione di controllo sulle parti discrezionali dei Contratti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

La UIL FUR, in relazione a quanto disposto nell'articolato contrattuale circa la disapplicazione dei commi 39, 40 e 41 dell'art. 3 della legge 537/93 e del comma 22 dell'art. 22 della legge 724/94, dichiara che la sigla apposta sui testi contrattuali non va interpretata come acquiescenza della decorrenza degli effetti che tale disapplicazione comporta.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

L'USPPI in merito al contratto Collettivo di Lavoro del personale ENEA, dell'Area tecnico-amministrativa, dichiara quanto segue su alcuni articoli :

- Non è stata prevista una norma transitoria per il recupero delle professionalità attraverso i passaggi nei livelli 6°/7° e 7°/8° anche in relazione alle qualifiche acquisite nei precedenti ordinamenti ;

- Si esprime dissenso sull'orario di lavoro in 37 ore settimanali, non adeguandosi invece alle 36 ore, come concordato negli altri settori del Pubblico Impiego ;

- Si esprime dissenso in quanto non sono state adeguate le maggiorazioni per i lavoratori in turno ;

- Si esprime dissenso sul numero complessivo di ferie e festività soppresse che debbono essere in totale n. 32 ;

- Si esprime dissenso sul numero di permessi recuperabili che si proponeva in 70 ore annuali, usufruibili per l'intera giornata ;

- Si esprime dissenso per il numero di componenti designati dalle OO.SS., per il Comitato Pari Opportunità, poiché i firmatari del contratto sono 9 Organizzazioni Sindacali ;

- Si esprime dissenso in quanto gli aumenti contrattuali sono insufficienti rispetto a quelli stanziati per i dirigenti ;

- Si esprime dissenso sugli articoli riguardanti le Sanzioni Disciplinari poiché si evidenzia un inasprimento nei casi di sospensione dal servizio e nelle fattispecie del licenziamento.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

(Decreto 31 marzo1994 del Ministro per la Funzione Pubblica - G.U. n. 149 del 28.6.1994)

— ◊ —

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline ....in materia di pubblico impiego..........»;
Visto l'art. 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;
Visto che, ai sensi del predetto art. 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta :

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2
Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui ;ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

   a) di individui di cui egli sia commensale abituale ;
   b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito ;
   c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
   d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al

corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consenti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 31 marzo 1994

Il Ministro : CASSESE

97A7830

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 20 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'art. 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro delle aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106, e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartita, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993, tra cui l'ENEA;

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996);

Vista la lettera prot. n. 62461 del 12 dicembre 1996, con la quale l'ENEA, in attuazione degli articoli 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA;

Visto il «testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro riguardante il personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa concordato il 18 novembre 1996, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che nella citata direttiva del 7 febbraio 1996 è stato precisato che le aziende ed enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 20 dicembre 1996 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, e stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ..... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'ENEA dell'area tecnico-amministrativa relativo al biennio economico 1996-1997, concordato in data 18 novembre 1996, con le confederazioni sindacali CONF.S.A.L., USPPI, CISNAL, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria SNUR-CGIL, CISL-RICERCA, UIL-FUR, CISAL-RICERCA, CONF.S.A.L.-RICERCA, USPPI-ENEA, CISNAL-ENERGIA.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 20 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 4 agosto 1997
Atti di Governo, registro n. 109, foglio n. 13

VERBALE

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1996 con il quale l'ENEA è stato autorizzato — ai sensi degli artt. 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — a sottoscrivere il testo del C.C.L. del personale ENEA dell'«Area tecnico-amministrativa» relativo al biennio economico 1996-1997, il giorno 4 agosto 1997, ha avuto luogo, presso la sede centrale dell'ENEA, l'incontro fra l'ENEA, rappresentato dal proprio presidente prof. Nicola Cabibbo, e le seguenti organizzazioni sindacali: CGIL-SNUR, CISL-Ricerca, UIL-FUR, CISAL-Ricerca, CONF.S.A.L., CONF.S.A.L.-Ricerca, CIDA, USPPI, USPPI-ENEA, UGL e UGL-Energia.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo di lavoro del personale ENEA dell'«Area tecnico-amministrativa» - Parte economica: biennio 1996-1997, contratto che pertanto diviene pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti dalle ore 24.00 del giorno 4 agosto 1997.

Roma, 4 agosto 1997

ENEA

CGIL-SNUR - CISL-Ricerca - UIL-FUR - CISAL-Ricerca - CONF.S.A.L. - CONF.S.A.L.-Ricerca - USPPI - USPPI-ENEA - UGL - UGL-Energia - CIDA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE ENEA
dell' "Area Tecnico-amministrativa"

(1^ AREA)

Parte economica: biennio 1996-1997

Roma, 4 agosto 1997

ART. 1

DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 1996-31 dicembre 1997.

2. Per quanto non modificato dal presente contratto continuano ad applicarsi le clausole del C.C.L. relativo al 1° biennio 1994-1995.

ART.2

INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE MINIMA DI LIVELLO

La retribuzione minima di livello, come stabilito dall'all. B al C.C.L. relativo al biennio 1994-1995, e incrementata degli importi mensili lordi riportati nell'allegata tabella A).

ART. 3

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER LO SVILUPPO DI INQUADRAMENTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI

1 L'entità complessiva delle disponibilità per i passaggi di livello e per l'attribuzione dei superminimi è determinata nella misura dello 1,28% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.

2. I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali di cui all'art. 11 del C.C.L. 1994-1995 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997.
L'attribuzione dei superminimi non potrà avere decorrenza anteriore al 1° novembre 1996.

ART. 4

DETERMINAZIONE DELL'ENTITA' MASSIMA DELLE DISPONIBILITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI OPERAZIONE DI IMPIANTI NUCLEARI

1. L'entità complessiva delle disponibilità per l'attribuzione dell'indennità di operazione di impianti nucleari di cui all'art. 45 del C.C.L. 1994-1997 è determinata nella misura dello 0,24% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto.

2. La corresponsione di tale indennità avrà decorrenza non anteriore al 1° luglio 1997.

ART. 5

EFFETTI DELLE NUOVE RETRIBUZIONI

I benefici economici risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente a titolo di conguaglio, alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli anche al personale comunque cessato dal servizio o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Per detto personale agli effetti dell'indennità o trattamento di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART.6

RISORSE AGGIUNTIVE

L'Ente potrà destinare un importo non superiore all'1% del monte salari al 31.12.1995 alla produttività con oneri a carico del bilancio dell'Ente.
L'utilizzazione di tale importo è subordinato ad una verifica relativa all'attuazione dei processi di riorganizzazione previsti dal decreto legislativo. n. 29/93 concernenti l'introduzione di strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati.
Potranno essere utilizzate risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti quantitativi e qualitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità dell'Ente.

TAB. A

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

INCREMENTI DELLE RETRIBUZIONI MINIME DI LIVELLO

(importi mensili lordi)

Livello/gradino	1° gennaio 1996	1° novembre 1996	1° luglio 1997	TOTALI
8.1	104.000	108.000	65.000	277.000
8.0	95.000	99.000	59.000	253.000
7	87.000	91.000	55.000	233.000
6	70.000	73.000	43.000	186.000
5	68.000	70.000	42.000	180.000
4	66.000	69.000	42.000	177.000
3	63.000	66.000	39.000	168.000
2	60.000	62.000	37.000	159.000
1	52.000	54.000	32.000	138.000

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA - PARTE ECONOMICA : BIENNIO 1996-1997

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che nell'ambito di entrambe le operazioni di dinamica di cui all'art. 3 del presente contratto relative al presente biennio contrattuale si terrà conto prioritariamente delle situazioni di lunga permanenza nel livello di inquadramento nonostante l'intervenuta crescita di esperienza e qualificazione.

97A7831

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(9652431) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1997

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 1997
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1997 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1997

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:
- annuale ... L. 440.000
- semestrale ... L. 250.000

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:
- annuale ... L. 360.000
- semestrale ... L. 200.000

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i soli provvedimenti non legislativi:
- annuale ... L. 100.000
- semestrale ... L. 60.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale ... L. 92.500
- semestrale ... L. 60.500

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale ... L. 236.000
- semestrale ... L. 130.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale ... L. 92.000
- semestrale ... L. 59.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale ... L. 231.000
- semestrale ... L. 126.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale ... L. 950.000
- semestrale ... L. 514.000

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso tipo A2):
- annuale ... L. 850.000
- semestrale ... L. 450.000

Integrando con la somma di **L. 125.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1997.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale Concorsi ed esami*	L. 2.800
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 140.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 91.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1997
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L. 1.300.000
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L. 1.500
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L. 4.000

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 410.000
Abbonamento semestrale	L. 245.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082146/85082189

* 4 1 1 2 5 0 2 6 7 0 9 7 *

L. 21.000